

Adoption du projet de loi de transformation de la Fonction publique

Le Sénat, après l'Assemblée nationale, vient d'adopter le texte de loi dit « de transformation de la Fonction publique » tel qu'issu de la commission mixte paritaire (CMP) du 4 juillet 2019 : la [loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#) a été publiée au *Journal officiel* le 7 août 2019.

Malgré l'adoption de cette loi, la CFDT est, et restera, mobilisée pour défendre et améliorer les droits des agents publics, quel que soit leur statut, dans le cadre d'un dialogue social exigeant dont nous devons obtenir qu'il se développe.

La CFDT a porté sans relâche, pendant 18 mois, ses revendications et propositions, puis ses amendements à la première version du projet de loi dans le cadre du dialogue social. À l'issue de la phase de concertation, la CFDT a rencontré les députés et sénateurs, pour continuer de porter ses exigences pour un dialogue social transparent et loyal dans le cadre des instances actuelles, pour la défense d'un emploi statutaire de qualité, pour des garanties nouvelles pour les agents contractuels, contre la mise en concurrence des fonctionnaires et des contractuels, contre le détachement d'office des fonctionnaires pour suivre les missions externalisées, pour des parcours professionnels plus sécurisés.

D'autres sujets seront traités dans les prochains mois : la négociation de proximité devra être mieux encadrée et définie, la participation financière des employeurs publics à la complémentaire santé devra être augmentée et devenir obligatoire, les règles relatives à la protection de la santé des agents devront être améliorées. Sur chacun de ces sujets, la CFDT revendique que le gouvernement s'engage dans des négociations plutôt que des concertations.

Malgré la prise en compte de certaines de nos revendications, notamment l'instauration d'une indemnité de fin de contrat, force est de constater que les exigences du gouvernement n'ont pas permis d'obtenir plus d'avancées.

Le compromis issu de la CMP n'a pas modifié les grandes orientations du texte de loi et a même fait fi de quelques-unes des rares améliorations apportées par les députés (exclusion des emplois de catégorie C des contrats de projet, par exemple) ou par les sénateurs (rétablissement des compétences des CAP sur les avancements, par exemple).

Sur la base de ce constat, la CFDT maintient son appréciation défavorable et ses critiques à ce texte dont l'idéologie initiale n'a pas été modifiée.

[D'après le texte initialement publié par la CFDT-Fonctions publiques le 24 juillet 2019.]

- [Communiqué commun des organisations syndicales](#) de la fonction publique (23 juillet 2019)
- Le [texte de loi](#) (format Pdf, 0,5 Mo)

No Deal au CTM !

Après le [groupe de travail consacré au Brexit le 7 mars 2019](#), le comité technique ministériel (CTM) du 10 avril 2019 a lui aussi été intégralement consacré à ce brûlant sujet d'actualité, sous la présidence de Sophie Delaporte, secrétaire générale du ministère de l'Agriculture.

La CFDT y était représentée par Gisèle Bauland, Jacques Moinard, Stéphanie Clarenc et Philippe Hédrich.

En préambule, la CFDT a lu la déclaration liminaire suivante :

« En raison du Brexit et du rétablissement d'une frontière entre le Royaume-Uni et l'Europe, plus de 10 postes frontaliers ont été ouverts, où le ministère de l'Agriculture envisage d'étendre les horaires 24 h sur 24 et 7 jours sur 7. Cinquante ETP ont également été recrutés et formés.

Or, en dehors du Brexit, il n'existe guère plus d'une trentaine de postes frontaliers et d'une centaine d'ETP pour réaliser les contrôles sanitaires sur plus de 42 000 lots d'animaux et produits animaux et plus de 53 000 lots de végétaux contrôlés à l'importation en 2018. Ces lots sont issus de plus de 165 pays tiers. En outre, face à de tels flux, aucun poste frontalier ne fonctionne 24 h sur 24 et aucun poste frontalier supplémentaire n'a vu le jour depuis plusieurs années.

Dans ce climat d'incertitudes abracadabrantiques qui règne sur le Brexit, le dispositif de contrôle élaboré, du fait des horaires d'ouverture, engendre une organisation et des horaires de travail peu compatibles avec la santé des agents et la qualité de vie au travail.

À noter que ce dispositif a été élaboré sans connaissance précise des flux de marchandises mais surtout de leur conditionnement. Or, le temps d'un contrôle n'est pas le même lorsqu'un envoi comprend un seul produit ou plusieurs produits et qu'il est nécessaire de sortir les palettes du camion afin de trouver les denrées à contrôler.

Tout ce dispositif « Brexit » paraît disproportionné face à un risque sanitaire faible puisque le Royaume-Uni continuera, dans un premier temps, d'appliquer les règlements européens à l'importation.

Dans ces conditions et afin de fluidifier la circulation des marchandises, d'autres solutions ne sont-elles pas envisageables ? Certains contrôles ne pourraient-ils pas être réalisés à destination ou encore dans un autre poste frontalier ? Moyennant, pour certains produits, une dérogation temporaire de l'UE et ce, le temps de la transition avec le Brexit et de trouver l'équilibre.

Pour la CFDT, l'ouverture des postes frontaliers sur des plages horaires aussi étendues doit rester une exception et les cycles de travail proposés par l'administration doivent être temporaires avec une échéance de fin stricte afin d'inciter la chaîne commerciale à s'organiser.

Ce dispositif est également source de disparité entre les postes frontaliers, notamment Roissy, ouvert le samedi et le dimanche avec un dispositif de récupération plus avantageux que celui proposé dans les projets de texte présentés. De surcroît, certains transitaires pourraient réclamer des horaires d'ouvertures équivalents dans les postes frontaliers actuels.

Enfin, la mise en place de ces contrôles, avec des postes frontaliers ouverts 7 jours sur 7 et 24 h sur 24 a un coût, sans compter le temps passé à analyser les différents scénarios, à organiser les contrôles, à former les agents à ces contrôles. La CFDT souhaiterait avoir une évaluation du budget consacré et de son impact sur les équipes en charge de ces dossiers, déjà en tension et mises en surtension avec le Brexit. »

Deux textes inacceptables sur le long terme

L'administration a ensuite présenté au CTM deux projets modifiant les deux arrêtés du 18 octobre 2001 relatifs aux cycles de travail et à l'aménagement du temps de travail ([arrêté du 18 octobre 2001 portant application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000](#), et [arrêté du 18 octobre 2001 relatif aux cycles de travail](#)).

Pour la CFDT, ces textes ouvrent la porte à une dérogation aux garanties minimales édictées par les arrêtés de 2001, concernant la durée quotidienne du travail, l'amplitude de la journée et le repos hebdomadaire.

La CFDT aurait accepté ces textes pour une durée limitée de trois mois, le temps de faire face à l'urgence et à la complexité de la situation, moyennant l'établissement d'un comité de suivi chargé d'en conduire l'analyse. Sans accord sur cette limitation à 3 mois, la CFDT a décidé, comme les autres organisations syndicales, de voter contre ces deux textes.

Dans ces conditions, les organisations syndicales Unsa, CFDT, CGT, Alliance du Trèfle, FSU, FO et Sud ont interpellé la secrétaire générale du ministère de l'Agriculture *via* la déclaration unitaire suivante :

Communiqué intersyndical suite au CTM spécial Brexit du 10 avril 2019

« Les organisations syndicales ont voté unanimement contre les 2 projets de textes présentés au CTM du 10 avril.

Ces textes comportent un risque de recul pour tous les agents. Ils dérogeraient aux cycles de travail du ministère en charge de l'Agriculture, avec allongement de la durée légale du travail hebdomadaire (44h) et en supprimant les compensations actuelles : récupération majorée des samedis (1,5), dimanches et jours fériés (2).

Le gouvernement n'a pas envisagé la mise en place de mesures pour prendre en compte la pénibilité induite. Faire passer les samedis, les dimanches, les jours fériés et le travail de nuit comme des cycles de travail normal permet au ministère d'éviter les recrutements nécessaires.

Parallèlement à ces dégradations, l'administration n'a pas étudié l'impact de ces conditions de travail, sur la santé et la vie personnelle des agents.

Pour preuve, le CHSCT de la veille a été annulé sans motifs !

Enfin, le texte supprimant les compensations, présenté au CTM pour le Brexit, est susceptible de s'appliquer à tout agent dont le cycle prévoit le travail du samedi, dimanche et des jours fériés.

Nous considérons, à ce stade, que les dispositions légales actuelles permettent de faire face à la situation, d'autant plus que la date du Brexit vient à nouveau d'être repoussée. Nous attendons du ministère qu'il mette en place les moyens adaptés.

Conformément à la réglementation, l'administration devra convoquer une nouvelle réunion du CTM d'ici 30 jours. »

Boycott historique du CTM du 14 février 2019

Les organisations syndicales Unsa, CFDT, CGT, Alliance du Trèfle, FSU, FO et Sud, considérant que les conditions d'une vraie concertation au sein du CTM ne sont plus réunies, ont décidé de ne pas siéger. Elles ont interpellé la secrétaire générale du ministère de l'Agriculture via la déclaration unitaire suivante :

« Madame la secrétaire générale,

En ce début de mandature, l'ensemble des organisations syndicales représentatives au CTM souhaite vous faire part de leur désarroi quant à la place faite à la concertation au sein de notre ministère.

Depuis sa prise de fonction et encore le 31 janvier 2019, le ministre a insisté sur la place prépondérante qu'il souhaite accorder au dialogue social avec les représentants des agents.

Nous, représentants du personnel, y participons ; mais pour cela, encore faut-il que le dialogue puisse se faire en toute honnêteté, transparence et considération.

Depuis fin 2018, les tensions se multiplient dans les différentes instances du fait de la posture de l'administration. De quoi parlons-nous ?

Honnêteté

Concernant le projet de « secrétariats généraux communs » aux DDI et préfectures, vous nous avez affirmé en CTM de décembre et confirmé en bilatérales de janvier que le transfert d'agents du ministère de l'Agriculture vers celui de l'Intérieur n'était pas d'actualité. Or, nous savons désormais que la décision de transférer les agents était prise dès le 21 novembre 2018, lors d'une réunion à laquelle le cabinet et le secrétariat général de notre ministère étaient présents ! Le cabinet du premier ministre vient de donner, le 22 janvier 2019, consigne à la mission inter-inspection des DDI pour faire l'inventaire des agents et des missions à transférer.

Transparence

Concernant le projet de fusion de tous les services de l'État, sous l'égide du préfet de Guyane, cette expérimentation aux conséquences considérables est conduite en dehors de toute concertation au sein du CTM. Nous y voyons les prémices d'une préfectoralisation étendue à tous les champs ministériels, voire d'une généralisation des fusions des services régionaux.

Considération

Concernant le secteur de l'enseignement, la manière dont les réformes ont été engagées a conduit à l'interpellation du ministre lors du CTM du 31 janvier 2019. Ce dernier avait alors demandé de réunir deux groupes de travail pour éclairer les arbitrages qu'il rendrait. Ces réunions n'ont pas servi à grand-chose dans la mesure où les textes litigieux ont été présentés à peu près dans les mêmes termes au CNEA du 12 février 2019.

Les conditions d'une vraie concertation au sein de ce CTM ne sont plus réunies ; aussi l'ensemble des organisations syndicales ne siégeront pas aujourd'hui et reviendront lorsque les trois demandes suivantes seront satisfaites :

- la présence du ministre à la prochaine réunion et son engagement sur l'honnêteté, la transparence et la considération ;*
- une information clarifiée sur les réorganisations en cours et à venir, ainsi que sur les lieux décisionnels ;*
- une feuille de route sociale co-construite avec un calendrier et des priorités partagées.*

Il est désormais de votre responsabilité de réunir au plus vite les conditions nécessaires à la reprise des travaux du CTM. »

Premier CTM de la mandature : le ministre est contraint au report

Didier Guillaume, ministre de l'Agriculture, était présent pour l'ouverture et la mise en place du premier CTM de la nouvelle mandature, jeudi 31 janvier 2019. Dans son introduction, le ministre a rappelé son attachement au dialogue social et annoncé qu'il rencontrera les différentes organisations syndicales en bilatéral d'ici la fin du premier trimestre comme il s'y était engagé à son arrivée au ministère.

C'est à ce moment de son intervention qu'une délégation d'agents de l'enseignement agricole, conduite par les élus FSU et CGT, s'est invitée pour interpellier le ministre sur la suppression, prévue par la loi de finances, de 50 postes d'enseignants, ainsi que sur la suppression des postes de fonctionnaires prévue par le gouvernement d'ici 2022 et la révision des seuils de dédoublement des classes dans les EPL. Le ministre a proposé la tenue d'un groupe de travail avec toutes les organisations syndicales dès la semaine prochaine pour débattre des seuils. La FSU et la CGT ont alors indiqué que la délégation ne quitterait pas le CTM sans avoir obtenu du ministre un moratoire sur la suppression des postes et la révision des seuils de dédoublement.

Devant cet ultimatum, le ministre a décidé d'annuler le CTM, qui sera reconvoqué ultérieurement selon les règles en vigueur.

Ce même type de blocage a eu lieu lors des deux CNEA des 29 et 30 janvier, et à la CAP des PCEA. Une CAP et trois jours d'instances nationales, qui devaient traiter de sujets urgents pour l'orientation des apprenants, devront donc être reprogrammées.

Pour la CFDT, si la baisse de 50 ETP est effectivement un très mauvais signal (régulièrement rappelé par la CFDT au ministre au moment des échanges sur la loi de finances) et un réel sujet d'inquiétude pour les années à venir, une feuille de route a été établie avec le DGER pour gérer au mieux cette baisse imposée par le gouvernement, baisse proportionnellement bien moindre que celle imposée à l'Éducation nationale.

Pour la CFDT, aucun des leviers proposés par la DGER, pour augmenter les effectifs d'élèves, n'est tabou : politique d'orientation, politique de communication, relations de terrain avec les lycées de l'Éducation nationale, valorisation des différents métiers, seuils de dédoublement.

Concernant les seuils, la CFDT est ouverte à leur assouplissement encadré, et a proposé de les relever de 3 élèves (certaines équipes le demandent, et parfois le font), de mettre en place des expérimentations, et de faire confiance aux équipes pédagogiques et de direction, avec une augmentation de la DGH non affectée, actant un principe d'autonomie des établissements. Il n'a jamais été question de remplir (sans dédoublement) toutes les classes à 32 élèves !

La CFDT souhaite rappeler qu'actuellement, les enjeux majeurs pour l'enseignement agricole consistent à mobiliser toutes les énergies de la DGER — et plus largement de l'ensemble du ministère — pour rendre notre système éducatif plus attractif. Il est urgent et vital de faire remonter les effectifs d'apprenants.

Pour cela, il est essentiel de faire mieux connaître les atouts indéniables de l'enseignement agricole, particulièrement performant en matière d'accompagnement des élèves, de taux de réussite et d'insertion des nouveaux diplômés, dans des métiers d'avenir très variés et directement en lien avec les enjeux environnementaux, sanitaires, alimentaires et sociétaux.

La CFDT regrette le report de ce CTM, car les sujets qu'elle souhaite aborder avec le ministre et la nouvelle secrétaire générale du ministère — dont c'était le premier CTM — sont nombreux et importants pour les agents.

Vous pouvez prendre connaissance ci-dessous de la déclaration liminaire, ainsi que des questions diverses préparées par la CFDT pour ce CTM.

Déclaration liminaire

« Monsieur le Ministre,

Vous avez insisté lors de vos vœux aux professionnels du monde agricole, mardi dernier, sur votre souhait de mettre fin à l'« agriculture bashing ».

Pour la CFDT, au-delà de la profession agricole, la tendance actuelle au dénigrement généralisé met en danger la vie de notre démocratie et remet en cause la pertinence des corps intermédiaires.

Nombreux sont ceux qui profitent de la colère ambiante, qui s'exprime parfois pour de vraies raisons, mais pour certains avec de mauvaises intentions réveillant la bête qui sommeille, porteuse de la haine de l'autre.

De cela la CFDT ne veut pas ; elle fera tout pour rester dans le dialogue et éviter d'aller dans le mur, si le gouvernement lui en laisse la possibilité : en reconnaissant clairement l'intérêt des organisations syndicales...

La CFDT est un syndicat réformiste qui a toujours défendu le principe des évolutions par des réformes — et nous en avons besoin —, mais une réforme n'a de chance d'aboutir que si elle est débattue et partagée avec les représentants légitimes des principaux concernés. C'est ce principe-là que la CFDT continuera à porter avec fermeté.

Parmi les vraies raisons de la colère, le pouvoir d'achat est prégnant. Pour les agents de la fonction publique, des mesures urgentes, favorables au pouvoir d'achat des agents sont demandées par les organisations syndicales et tardent à venir, voire sont reportées, comme les mesures PPCR qui ont été suspendues en 2018.

Par exemple, alors que tous les salariés du privé bénéficient d'une mutuelle prise en charge a minima à 50 % par leur employeur (soit 244 € en moyenne par an), les agents de la fonction publique déplorent que la participation de leur employeur ne soit que facultative, et reste symbolique (moins de 20 € en moyenne par an).

La CFDT demande depuis longtemps que des négociations s'engagent. Annoncées fin 2017, les discussions sur la protection sociale complémentaire des agents publics vont enfin débiter le 7 février sous l'égide de la DGAFP. Il était temps !

Sans vouloir faire la liste des sujets qui alimentent la colère, et pour s'en tenir à un périmètre purement ministériel, citons la nécessité de remettre les agents de notre ministère qui fréquentent

un même lieu de restauration collective dans une situation équitable. À l'instar de ce qu'a décidé le ministère des Finances, et suite à notre entrevue du 8 novembre dernier, Monsieur le ministre, allez-vous prendre les mesures budgétaires nécessaires ?

Concernant les élections professionnelles, la CFDT tient à signaler certains dysfonctionnements criants : dans certains EPLEFPA ou certaines directions (notamment multisites) ou certains opérateurs (comme l'ONF ou les agences de l'eau), des manques ou des erreurs d'envois de matériel de vote, des consignes de vote inégales (par exemple pour le vote des stagiaires), du matériel arrivé trop tard au domicile de certains agents en position de détachement ou en déplacement (par exemple les inspecteurs)... Tous ces points seront évoqués lors du groupe de travail du 20 février prochain, mais la CFDT souhaite d'ores et déjà affirmer la nécessité que, dans 4 ans, le vote électronique soit retenu pour régler une grande partie de ces dysfonctionnements.

Concernant l'enseignement agricole, des réformes sont indispensables tant sur le plan administratif que pédagogique. Le monde change, la société évolue, les jeunes et les familles attendent que l'enseignement agricole participe pleinement à cette évolution.

Le train de réformes actuel, menées parfois dans la précipitation et dans la confusion, est ressenti par certains comme anxiogène et par d'autres comme salutaire. Pour conduire ce changement, un réel accompagnement des équipes pédagogiques et de direction est attendu. Il faut communiquer auprès des jeunes et des familles pour réussir ces réformes qui s'empilent.

Néanmoins, la CFDT demande depuis plusieurs mois le report de certaines réformes, notamment celle du baccalauréat général, pour affiner les contenus avec les agents et pour que les équipes se les approprient, en vue d'une meilleure mise en œuvre, y compris vis-à-vis des jeunes et des familles.

En conséquence, il faut des espaces de dialogue social constructifs. Le CNEA ne permet plus d'échanges sereins. La CFDT souhaite que le sujet du fonctionnement des instances soit mis à l'ordre du jour d'un prochain groupe de travail ; ces situations de blocage ne peuvent perdurer.

La CFDT poursuivra les échanges et le dialogue dans l'intérêt des familles et des jeunes qui préparent en ce moment leur orientation.

Concernant le plan de transformation de l'État, les effets sur les moyens alloués à l'enseignement agricole ne sont pas connus à moyen terme, tout juste à court terme. La CFDT demande un plan pluriannuel d'ajustement des moyens pour anticiper les impacts sur le fonctionnement des EPLEFPA. Et, enfin, il va sans dire que l'annonce du recours à plus d'agents contractuels inquiète les collègues, que ce soit dans l'enseignement ou dans les services déconcentrés.

Dans ces derniers, la perspective d'un Brexit dur et très impactant pour les services constitue la source principale d'inquiétude. Nous savons désormais avec certitude que les emplois prévus au budget 2019 seront insuffisants pour faire face, et que la rapidité de mise en œuvre nécessaire sera difficile à concilier avec un plan de recrutement et de formation adéquat.

Pour terminer, la CFDT réaffirme son souhait que tous les groupes de travail ayant pour sujet la carrière, le statut des agents (RV carrière, Rifseep, parcours professionnel, mobilité, promotion...) soient réunis dans une configuration CTM et non pas CAP, comme le prévoit le décret de la Fonction publique relatif au CT. Sur ce sujet, la mise en œuvre du Rifseep pour la filière formation-recherche entre les élections et la fin d'année passe mal. Les organisations syndicales sont sollicitées par un grand nombre d'agents pour expliquer et décortiquer la note de service. La CFDT demande que pour les prochains corps passant au Rifseep une communication plus technique de type FAQ soit mise en place. »

Questions diverses

L'outil Firstclass

L'outil Firstclass, qui permet aux 15 000 agents de l'enseignement agricole de communiquer et de discuter entre eux, va être abandonné puisque depuis de nombreux mois cet outil n'est plus maintenu. De nombreuses « rumeurs » et « confusions » circulent sur le devenir du nom de domaine educagri.fr et sur le remplacement de l'outil Firstclass. Qu'en est-il ? Les dispositifs de type conférences, forums, discussions... existeront-ils toujours ?

Les entretiens professionnels

La campagne 2019 d'entretiens d'évaluation commence. Qu'est-il prévu de faire pour garantir que l'ensemble des agents en bénéficient ? et en particulier ceux qui n'ont pas eu d'entretien depuis plusieurs années ?

Les CHSCT de sites

De nombreux projets immobiliers sont en cours, en particulier pour des cités administratives. Peut-on avoir un bilan des sites où il existe un « CHSCT de cité » permettant un dialogue social sur ces projets ?

Suivi du plan d'actions SEA – RH et métiers

La feuille de route sociale permet le suivi du plan d'action RH au sein du CHSCT-M. Par contre, le

volet « métier » ne fait plus l'objet d'un dialogue avec les organisations syndicales. Par exemple, le projet de convention cadre ASP-préfets n'a même pas été présenté aux représentants des personnels, ni au ministère de l'Agriculture, ni à l'ASP. Autre exemple, on déplore encore du retard dans la mise en place des outils (Bio, Calamnat). La CFDT souhaite que le groupe de travail « RetEx PAC » soit de nouveau réuni sous l'égide de la DGPE.

Dans la perspective des instances reconvoquées, vos représentants CFDT restent à votre écoute, n'hésitez pas à [les contacter](#) !

Elections Asma 2019 : démocratie, indépendance et solidarité, des valeurs à défendre

[Dernière mise à jour : 15 janvier 2019.]

Les conseils d'administration et les bureaux des Asma départementales vont être renouvelés. Vous pouvez voter à l'urne dans vos services ou par correspondance pour les retraités. Les dates sont différentes selon les cas :

- départements de métropole, sauf Paris et petite couronne : 29 janvier 2019 ;
- départements ultramarins : 5 février 2019 ;
- Paris et départements de petite couronne : 75, 92, 93, 94 et 95 (Asma-RP) : 7 février 2019.

Depuis 1985, les organisations syndicales du ministère de l'Agriculture ont construit l'Asma sur le modèle des comités d'entreprise. Il s'agissait de doter le ministère d'une structure solide gérée et administrée par les personnels et leurs représentants. L'Asma a été créée sur des principes de gestion collective démocratique, d'autonomie et de transparence pour faire mieux vivre la solidarité en direction de tous les agents.

Depuis plus de trente années, ce modèle original que nous envient d'autres ministères a su perdurer et les syndicats ont opéré les choix responsables pour maintenir le sens de l'engagement de l'Asma auprès des agents et leur famille. La CFDT, qui s'est pleinement investie dans l'Asma dès sa création, continue à penser que ce modèle reste pertinent dans le paysage complexe des actions sociales ministérielles. Aujourd'hui, ce sont plus de six millions d'euros que gère l'Asma à travers ses nombreuses offres. Au niveau départemental comme au niveau national, elle favorise le lien social par des activités de proximité subventionnées.

La CFDT appelle les électeurs du ministère à se mobiliser en allant prochainement voter.

Pour en savoir plus sur l'Asma : www.asma-nationale.fr

Protection sociale complémentaire : la CFDT revendique la participation de l'État-employeur

Les agents publics, qu'ils soient fonctionnaires ou agents contractuels, ne sont pas aidés par leurs employeurs pour l'acquisition d'une protection sociale complémentaire. Ils doivent s'assurer eux-mêmes, alors que les salariés du secteur privé bénéficient d'une aide de leur employeur au moins à hauteur de 50 % du montant de la cotisation.

Les agents publics ne sont pas des privilégiés et les employeurs publics doivent assumer leur responsabilité.

La CFDT a obtenu du gouvernement l'ouverture de discussions sur la protection sociale complémentaire. Ces discussions, qui se sont déroulées en 2018, doivent maintenant trouver leur déclinaison concrète.

La CFDT s'engage pleinement pour que tous les agents bénéficient d'une aide financière à l'acquisition d'une complémentaire en santé et en prévoyance.

Outre une meilleure prise en charge en matière de santé et donc une meilleure qualité de vie des agents publics, ce sera aussi un gain important en matière de pouvoir d'achat. En clair, une « vraie avancée pour les agents ».

> Voir également sur ce sujet l'[article publié par la CFDT Fonctions publiques](#) (1^{er} juin 2018).

[Calendrier prévisionnel des payes et pensions 2019](#)

Calendrier prévisionnel des dates de paiement des payes et des pensions des fonctionnaires et retraités de l'État pour 2019.

[calendrier_paye_des_fonctionnaires_2019](#)

[DDI : un dernier comité technique... pour rien \(28 novembre 2018\)](#)

Le dernier comité technique des DDI de la mandature 2014-2018 s'est réuni le 28 novembre 2018. La délégation CFDT était composée de Stéphane Boutorine (DDT 69), titulaire, et Myriam Prigent (DDPP 29), experte.

La CFDT a œuvré tout au long des 4 années de ce mandat pour soutenir les agents des DDI. Création du CHSCT, harmonisation de la subvention cantine, télétravail voté en CHSCT : autant de dossiers sur lesquels la CFDT a eu un rôle moteur.

Malheureusement ce dernier comité technique des DDI n'a pas été à la hauteur des attentes de la CFDT : aucune information nouvelle n'a été apportée depuis la [réunion informelle du 15 novembre](#), sinon qu'une réunion décisionnaire devrait se réunir le 12 décembre 2018 et annoncer des orientations.

À la veille de bouleversements importants, aux enjeux cruciaux, prendre en compte la légitime inquiétude des agents des DDI est pourtant impératif - et urgent. C'est le sens de la déclaration liminaire prononcée par la CFDT au cours de cette instance sans intérêt :

« M. le Président, Mesdames, Messieurs,

Les annonces de ces derniers jours sur la future organisation territoriale continuent de mettre en pression les services et les agents, qui n'en ont nullement besoin.

Pour la CFDT, nous sommes bien dans une logique purement comptable. Où évoque-t-on les agents, leurs missions, leur qualité de vie au travail, leurs besoins de formations pour enrichir leurs compétences ? Nulle part, on nous parle juste de mutualisation et de la prise de guerre du programme 333, comme si les vieilles recettes utilisées depuis 30 ans allaient sauver le « nouveau monde ».

N'était-ce pas là l'occasion de faire un geste politique très fort, en mutualisant sous l'égide du premier ministre les BOP 333 et 307 (autrement dit, replacer les préfets sous l'autorité du premier ministre) ?

Pour la CFDT, les choix proposés ne sont ni ambitieux, ni réalisables. Une telle réforme ne se fera qu'avec les agents, en les écoutant, en les formant et en changeant de « logiciel ». Les vieilles recettes n'ont pas fonctionné et ne fonctionneront toujours pas. Il faut mettre les agents au cœur, les écouter... Eux connaissent leurs problématiques pour assurer un service public de qualité.

Pour la CFDT, l'interministérialité, même si elle se révèle compliquée, joue son rôle amortisseur à chaque nouvelle réforme ; elle a permis que les dernières réformes et suppressions de postes se fassent sans déplacement géographique d'agents, même dans les situations de décroissements.

Pour la CFDT, il faut un arbitre « interministériel ». Le ministère de l'Intérieur ne peut pas être juge et partie !

Les agents attendent des réponses à ces questions anxiogènes, qu'ils jugent capitales pour la suite de leurs missions.

D'ailleurs, à ce jour, la CFDT attend toujours la synthèse écrite des remontées des préfets de région ! »

Pour en savoir plus :

- Notre article [Réunion bilatérale avec le secrétaire général du gouvernement et comité technique des DDI \(15 novembre 2018\)](#).

N'hésitez pas à [nous contacter](#) pour toute remarque ou pour nous faire part des difficultés dans les services.

[Le nouveau ministre veut remettre l'agro-écologie au cœur du projet ministériel](#)

Le 8 novembre 2018, une délégation de la CFDT-Agriculture a rencontré Didier Guillaume, le nouveau ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation.

Le ministre était assisté de Philippe Vinçon (DGER), Jean-Pascal Fayolle (chef du SRH) et de Benoît

Bonaimé (conseiller enseignement, recherche et relations sociales au cabinet du ministre). La CFDT était représentée par Jacques Moinard, Gisèle Bauland, Didier Locicero et Géraldine Chadirat.

En introduction, le ministre s'est dit très attaché au dialogue social car les corps intermédiaires sont indispensables dans une démocratie : ils font remonter les problèmes du terrain, ce sont des « capteurs » et des lanceurs d'alerte. C'est la raison pour laquelle il a souhaité recevoir les organisations syndicales le plus tôt possible après sa nomination, le 16 octobre 2018.

Il a rappelé ses priorités pour le ministère, indiquées lors de son discours de prise de fonction, à savoir :

- l'enseignement agricole, qui est essentiel pour réussir les transitions agro-écologique et sanitaire ;
- l'assurance d'un revenu décent pour les agriculteurs, tout en assurant la production d'aliments sains, en s'appuyant sur la loi EGalim. Le ministère doit aussi œuvrer pour que l'alimentation de qualité ne soit pas réservée aux riches.

Avant de s'exprimer et de recueillir la position du ministre sur des sujets liés aux missions et conditions de travail des agents, la CFDT a rappelé que le dialogue social passe également par la nomination rapide d'un·e secrétaire général·e... Nomination attendue depuis bientôt 6 mois !

Le ministre en est parfaitement conscient et s'attache depuis sa prise de fonction à mettre fin à cette vacance de poste, qui devrait trouver une issue sous quelques jours, sous réserve des arbitrages.

Conséquences pour le MAA du plan de transformation de l'État (AP2022)

Lundi 29 octobre, le premier ministre a annoncé une volonté forte de transformation de l'État et de ses services pour un réel changement dans l'accomplissement des missions.

Sur ces sujets (baisse des effectifs, revue des missions, évolution des CAP, recours aux contractuels, fusion des instances CT et CHSCT...), quelle est la position du ministre et quel agenda est-il prévu ?

Le ministre dit assumer les évolutions voulues par un gouvernement qu'il soutient depuis le début, et notamment en matière d'effectifs, dont la trajectoire restera à la baisse au cours des prochaines

années. Le ministère devra fonctionner avec ces contraintes, nécessaires à la transformation de l'action publique.

Le ministre a néanmoins affirmé vouloir maintenir un bon niveau de dialogue social au MAA, même si la forme sera à adapter en fonction de l'évolution des instances, pour laquelle il appliquera le choix présidentiel. Mais il précise, par exemple, que ce n'est pas parce que le rôle des CAP sera transformé qu'elles n'existeront plus et qu'il en découlerait une suppression du dialogue social. Sa volonté est au contraire de faire au mieux pour maintenir le dialogue tant qu'il sera en fonction au MAA.

S'agissant de l'agenda, les choses ne sont pas fixées à ce jour.

Toutefois il souligne que le périmètre des missions du MAA ne change pas ; il félicite les directions du MAA pour le travail réalisé sur ce point.

La CFDT rappelle son attachement aux compétences actuelles des instances, que ce soit pour les parcours professionnels des agents ou pour les conditions de travail.

Quelle place pour l'agro-écologie au ministère de l'Agriculture ?

Pour la CFDT, la démarche agro-écologique constitue une ligne directrice structurante pour faire évoluer les modes de production et de transformation. La CFDT soutient cette politique publique qui est également un moteur pour les établissements techniques et supérieurs de l'enseignement agricole. Leurs missions d'enseignement, d'éducation et de recherche, qui sont fondamentales pour réussir les mutations du monde agricole, doivent être confortées.

Le ministre souhaite qu'un bilan de l'efficacité des formations en agro-écologie soit rapidement réalisé par la DGER. Une évaluation est indispensable car c'est un sujet primordial pour la profession agricole, et tous les acteurs doivent s'engager dans cette démarche.

Pour la CFDT cependant, ce dossier n'avancera que s'il y a une véritable impulsion, notamment du ministre.

Considérant qu'il s'agit là du cœur des missions du MAA, la réponse du ministre est forte et claire :
« Ça va impulser fort, je vous le dis !... On ne peut pas faire autrement. »

Action sociale et pouvoir d'achat : améliorer l'équité entre les personnels du MAA pour le reste à charge des agents fréquentant les restaurants inter-administratifs

Considérant qu'il est essentiel que les agents d'une même communauté de travail voient converger les prestations d'action sociale dont ils bénéficient, la CFDT s'est battue pour obtenir une harmonisation du reste à payer pour les repas pris en restauration collective pour les agents dans les DDI. À fin 2018, cette mesure sera déployée dans tous les départements. Ainsi, dans les restaurants inter-administratifs, désormais seuls les agents des DRAAF et des DREAL ne bénéficient pas de subventions complémentaires. À ce stade, il semble qu'une étude soit en cours à la DSAF pour des propositions en 2020 seulement, ce qui crée un fort sentiment d'impatience pour les agents des DRAAF d'autant que le ministère des Finances vient de décider d'un abondement de la subvention repas pour ses agents en directions départementales et régionales.

La CFDT souhaite que le ministre de l'Agriculture prenne la mesure de cette situation et qu'il intervienne au niveau de la DSAF pour y répondre le plus rapidement possible.

Le ministre indique qu'il vient de prendre connaissance de cette situation par le secrétariat général du ministère, qui lui-même l'avait appris par la CFDT à l'occasion du dernier [comité technique spécial des DRAAF](#).

Le ministre a bien pris conscience de ce décalage et souhaite que le secrétariat général intervienne auprès des services du premier ministre pour faire évoluer le plus rapidement possible cette situation. Il comprend parfaitement le sentiment de manque d'équité qui résulte de cette situation et partage entièrement l'analyse de la CFDT. Mais il précise également que le règlement de cette nouvelle situation ne dépend pas directement de lui, et que des arbitrages devront être sollicités auprès des services du premier ministre.

Suites données aux [circulaires du premier ministre de juillet 2018](#) : quid de la fusion des BOP 307 et 333, de la préfectoralisation des DDI, de la gestion des aides PAC ?

Suite à la publication des circulaires de juillet 2018, la CFDT a dénoncé, notamment en [CT des DDI de septembre](#), un problème de méthode : la précipitation et le manque de

diagnostic partagé ont pu conduire à des projets d'expérimentation hasardeuse.

Les agents ne comprennent pas le sens du détricotage proposé pour certaines DDI, notamment en Dordogne, où la disparition de la DDCSPP conduirait à couper un lien fort qui s'est tissé entre les agents CCRF et ceux du ministère de l'Agriculture, dans l'intérêt des usagers et des missions. Particulièrement dans cette communauté de travail dont les diagnostics RPS et l'histoire récente ont montré la fragilité, la CFDT demande que la méthode soit revue et le sens des modifications discuté avec les représentants des communautés de travail impactées en DDT, DDCSPP et préfecture.

Si la CFDT a bien pris acte de la fusion des BOP « fonctions support » 307 et 333, elle sera vigilante quant aux modalités locales de mise en œuvre, pour que les décisions (d'achat de matériel notamment) restent adaptées aux besoins et aux conditions de travail des collègues : l'éloignement ne doit pas engendrer de surcroît de travail dans les structures ni d'inadéquation de la commande.

Le ministre précise qu'il n'y a en effet plus de débat concernant la mutualisation des fonctions supports : la décision est prise de fusion des BOP 307 et 333.

S'agissant des propositions concernant des modifications de structures pour assurer les missions techniques, les remontées des préfets de région sont en cours d'analyse par les services du premier ministre. Le MAA sera amené à se prononcer sur son champ de compétence.

Les circulaires de juillet évoquent également le sujet des SEA et de la gestion de la PAC. Les tergiversations de ce printemps ont jeté le trouble au sein des services, que ce soit à l'ASP, à la DGPE ou dans les SEA, qu'il s'agisse des rumeurs concernant un changement d'autorité de gestion du Feader (actuellement confiée aux conseils régionaux), ou encore de l'organisation retenue pour l'instruction et le paiement des aides.

Concernant les SEA, les dysfonctionnements ont été largement objectivés par le rapport Orseu et le travail de Retex initié par la CFDT...

Sur le modèle du réseau d'expertise de la DGAL, la CFDT a proposé la mise en place d'un réseau de référents métier « Économie agricole », garantissant une meilleure coordination de tous les acteurs de la PAC, ce qui a fait l'objet d'un large consensus dans les différents groupes de travail. Or, à ce stade, et malgré ce consensus, rien n'a été mis en place.

Pour le ministre, retirer l'autorité de gestion du Feader aux conseil régionaux n'est pas à l'ordre du jour. Mais l'organisation actuelle doit s'améliorer pour mettre une meilleure efficience de l'instruction et des paiements.

Concernant l'importance des réseaux d'expertise au MAA, il connaît et reconnaît l'importance et la pertinence du réseau d'expertise DGAL.

S'agissant de l'économie agricole, le ministre est convaincu de la nécessité de faire des études d'impact (sur les services et les usagers) pour chaque instruction produite par l'administration centrale car il est essentiel d'en anticiper les conséquences. Il souhaite plus d'écoute vis-à-vis des territoires et s'engage à travailler sur la proposition de la CFDT de constituer un réseau d'expertise, dans le but de gagner en fluidité, efficacité, et sécurité des procédures et des paiements. La directrice de la DGPE sera saisie en ce sens.

Perte de 50 ETP pour l'enseignement agricole technique en 2019 : quel est l'objectif à plus long terme en matière de réduction d'effectifs pour l'enseignement agricole ?

Comment mettre en œuvre la loi EGAlim, la transition agro-écologique, les différentes réformes en cours et autres politiques publiques ?

La CFDT insiste sur le fait que la perte de 50 ETP, sans vision à plus long terme ni mise en perspective, est un très mauvais signe, en contradiction avec la volonté de conduire les transitions que souhaite le ministre.

Le ministre insiste sur le fait que le ministère subit une baisse d'ETP bien moindre que d'autres, comme l'Éducation nationale notamment. Il n'y a aucune volonté de tout détricoter ou de tout privatiser.

La réforme de l'apprentissage doit être considérée comme une opportunité au regard des forces que constituent les CFA-CFPPA, les fermes expérimentales, les fermes pédagogiques. La structuration des EPLEFPA est une chance et un système gagnant... Il faut avoir confiance en leurs atouts et ne pas avoir peur.

Il s'attachera avec la DGER à faire passer un message clair et positif auprès des communautés éducatives.

La CFDT convient avec le ministre que l'avenir de l'apprentissage peut représenter une réelle opportunité pour les EPLEFPA si un plan d'accompagnement à la hauteur est mis en place par la DGER.

AESH (personnels accompagnant les élèves en situation de handicap)

Le président Macron, lorsqu'il était candidat, s'était engagé en février 2017 « à pérenniser [ces] emplois, les stabiliser ». Ce n'est pas encore le cas : être salarié AESH, aujourd'hui, au ministère de l'Agriculture, c'est être pauvre (90 % d'entre eux gagnent moins de 700 € par mois).

À l'Éducation nationale, des négociations sont en cours pour tenter d'assurer un temps plein aux AESH, en complétant leur service par des interventions en service périscolaire.

Dans quels délais le ministère de l'Agriculture pourra-t-il mettre en place ces nouveaux dispositifs ?

Les derniers contrats aidés sont encore en poste, mais de nombreux non-renouvellements et l'arrêt des recrutements ont rendu l'accompagnement des élèves (en situation de handicap ou pas) encore plus périlleux.

Le ministre n'a pas encore pris connaissance du fond de ce dossier. Il insiste sur son attachement à l'accueil de tous les publics, qui constitue une particularité reconnue des lycées agricoles. Les efforts faits cette année sur le statut des AESH constituent une étape importante, et l'effort doit se poursuivre.

Statut d'emploi des personnels de direction des EPLEFPA

Depuis plus de deux ans, ce dossier est sur le métier avec des espoirs puis des marches arrière, et depuis un an la CFDT attend soit un retour de Bercy, soit une position du DGER. La CFDT souhaite que ce dossier aboutisse au plus vite.

La CFDT s'est toujours positionnée clairement par rapport au statut de corps (pour elle, c'est une illusion), à la reconnaissance (rémunération, sujet primordial), à l'évolution de la liste d'aptitude et de la CCP (qui ne sont que des outils mais qui d'une manière ou

d'une autre doivent évoluer et exister).

Le ministre souhaite que l'on regarde comment on peut mieux identifier et sécuriser le statut des directeurs. Il sait que ce n'est pas simple mais dit avoir la volonté d'aboutir et va poursuivre le travail avec les services dans cet objectif.

Enseignement supérieur

La CFDT a pointé les conditions difficiles dans lesquelles se profilent les nouveaux regroupements des écoles et les dérives de management observées dans plusieurs établissements. Elle a demandé que le ministre organise des états généraux de l'enseignement supérieur agricole afin de réfléchir collectivement au devenir de ces dispositifs de formation et de recherche.

Le ministre se dit intéressé par cette dernière proposition et précise que la recherche et les établissements supérieurs doivent être confortés. Il s'engage à ce que les questions de management trouvent une solution rapide, concertée et négociée.

À la fin de la réunion, trop courte pour aborder toutes les questions qui préoccupent les personnels du ministère et de ses établissements, la CFDT a souhaité pouvoir renouveler ce type de rencontre en bilatéral, de sorte à permettre une meilleure dynamique.

Pour le ministre ces échanges sont indispensables et doivent être réguliers. Une rencontre par trimestre lui semble un bon rythme.

La CFDT attend maintenant du ministre des décisions fortes qui concrétiseront la volonté politique affichée.

N'hésitez pas à [nous contacter](#) pour toute question ou échange à ces sujets, que vos représentants porteront également dans les comités techniques et les CHSCT des structures concernées.

GIPA 2018 : le calculateur de la CFDT

[Article mis à jour le 15 novembre 2018.]

La GIPA (indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat) est reconduite pour 2018 (période allant du 31 décembre 2013 au 31 décembre 2017).

Pour connaître votre GIPA 2018, vous pouvez utiliser le simulateur de la [CFDT](#) ou celui de [service-public.fr](#). Ces deux simulateurs sont conçus pour Excel[®] ¹. Si vous êtes utilisateur de la suite libre et gratuite Libre Office, le SPAGri-CFDT vous propose son propre simulateur pour [Calc](#). Il vous suffit d'indiquer vos indices (IM) figurant sur vos fiches de paie de décembre 2013 et 2017.

La GIPA résulte d'une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné. Il est calculé en fonction d'une formule prévue par le décret [n° 2008-539 du 6 juin 2008](#) modifié par le décret n° 2017-1582 du 17 novembre 2017.

L'[arrêté du 5 novembre 2018](#) fixe les éléments à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité. Pour la période de référence du 31 décembre 2013 au 31 décembre 2017, le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point d'indice à prendre en compte sont les suivants :

- taux de l'inflation : + 1,64 % ;
- valeur moyenne du point d'indice en 2013 : 55,5635 € ;
- valeur moyenne du point d'indice en 2017 : 56,2044 €.

La GIPA est soumise aux cotisations sociales (CSG, CRDS et contribution solidarité), au RAFP et à

l'impôt sur le revenu (voir « [Les retenues obligatoires](#) »).

Cas des agents à temps partiel

Le *Mode d'emploi de la GIPA*, publié sur fonction-publique.gouv.fr, précise que « *Les agents à temps partiel au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence voient le montant de la GIPA proratisé en fonction de la quotité travaillée et non de la quotité rémunérée. Par exemple, pour un agent travaillant à 80 %, le montant de la GIPA sera proratisé à concurrence de 80 % (quotité travaillée) et non pas des 6/7^e (quotité rémunérée).* »

Pour connaître le montant qui sera réellement payé, il faut donc appliquer la proratisation au montant initialement calculé pour un temps plein.

(1) Ces deux simulateurs ont été créés pour des versions récentes du tableur Excel[®] et peuvent ne pas fonctionner pour des versions plus anciennes de ce logiciel. Dans ce cas, il est possible d'utiliser le tableur Calc de la suite Libre Office, libre, gratuit et capable d'ouvrir ces fichiers Excel[®], ou d'utiliser directement [le simulateur du SPAgri-CFDT](#).

[D'après l'article publié par la CFDT-Fonctions publiques le 7 novembre 2018.]

[Comité technique de la DGPE \(18 octobre 2018\)](#)

Le second comité technique spécial de la DGPE pour l'année 2018 s'est tenu le 18 octobre, sous la présidence de Valérie Métrich-Hecquet, directrice générale.

La CFDT était représentée par Agnès Desoindre, Francine Nicoleau et Satia Pydiah.

Outre les points à l'ordre du jour, la CFDT a sollicité de la nouvelle directrice qu'elle livre ses premières impressions après sa prise de poste.

Bilan social 2017

Il y a 337 agents à la DGPE, y compris ceux à temps partiel ; cela correspond à 320 ETP, un chiffre en baisse sur les dix dernières années (de 358 à 320 ETP).

La répartition par catégorie est la suivante : cat. C 15%, cat. B 11%, cat. A 74%.

Le taux de rotation interne, de 16%, est considéré comme « normal » ; l'attention reste portée par le CoDir sur les structures dans lesquelles le taux de rotation est anormalement élevé.

Les demandes de temps partiel aboutissent favorablement.

Les entretiens professionnels 2017 ont été signés à 90%, en amélioration par rapport à 2016.

Premières impressions de la directrice

Il n'est pas prévu de modifier l'organigramme de la direction, en place depuis 2015, dont la nouvelle directrice de la DGPE, Valérie Métrich-Hecquet, apprécie la cohérence.

Elle note une forte implication des agents, mais se pose des questions sur l'attractivité de la DGPE (postes difficiles à pourvoir).

La CFDT, qui participe au groupe de travail sur l'attractivité des postes mis en place par le SRH, note que la précédente directrice faisait déjà ce constat..

La répartition de la charge de travail requiert une attention (situation structurelle et/ou conjoncturelle) qui pourra conduire à reconsidérer les effectifs dans certaines structures ; il sera également nécessaire d'anticiper les départs en retraite.

Un travail d'amélioration doit être entrepris concernant la circulation des parapheurs : une expérimentation de la dématérialisation, avec création d'un groupe de travail *ad hoc*, sera menée début 2019.

La situation des secrétariats sera examinée par le CoDir pour voir si certaines mutualisations peuvent être envisagées.

Un poste est créé au niveau de la direction générale pour les dossiers à préparer pour le ministre, et la prise en charge des dossiers transversaux orphelins : salons, objectifs de développement durable, loi PACT...

La directrice générale propose de réunir le CTS 3 fois par an.

Télétravail

52 agents sont concernés, à raison d'un jour par semaine (sauf quelques cas à deux jours pour raisons de santé). Il est fait une stricte application des textes de la fonction publique : campagne annuelle et pas de demandes « au fil de l'eau ». Le télétravail commence systématiquement le 1^{er} janvier et prend fin le 31 décembre au plus tard. En effet, le télétravail ponctuel n'est pas encore prévu par les textes pour la fonction publique.

Les objectifs affichés sont :

- l'égalité de traitement des demandes des agents ;
- la visibilité en matière d'organisation du travail pour le responsable de structure ;
- l'assurance d'une journée de présence hebdomadaire de tous les agents.

Formation

Le nombre de jours de formation par agent est en augmentation : un agent sur deux a suivi au moins une formation. De façon générale, il y a peu de refus, mais il ne faut pas oublier de passer par sa hiérarchie.

On note une forte demande pour l'anglais, plus clairsemée pour l'espagnol et l'allemand ; pour ces deux dernières langues, les expériences passées n'ont pas été satisfaisantes, et on incite désormais les candidats à s'engager dans une démarche plus personnelle - donc hors temps de travail - avec une possible prise en charge financière (se renseigner à la MAG-RH avant).

Questions diverses posées par les représentants du personnel

Ressources humaines

Pas de perspectives pour un assouplissement des conditions de passage de C en B. Cette situation est connue et ancienne. Toutes les organisations syndicales se rejoignent sur cette demande qui revêt un caractère interministériel.

Questions écrites

La directrice générale prévoit une nouvelle présentation des statistiques et un meilleur suivi pour améliorer le taux de réponse. Elle précise que ces statistiques sont un des éléments pris en compte dans l'évaluation des structures (et non du montant des primes des chefs de bureau). Objectif affiché : aucun retard pour les questions écrites.

Délai d'accès au réseau informatique

La CFDT a relevé, pour les collègues arrivés en septembre, un délai de raccordement au réseau informatique ayant pu dépasser une semaine ! Elle a souligné l'insuffisance du dispositif déployé à ce moment charnière pourtant parfaitement prévisible.

PAC 2020

La PAC restera gérée dans les DDT(M) ; toutefois l'agence de service et de paiement (ASP), dans le cadre de l'obligation qui lui est faite de garantir la piste d'audit des dépenses, pourra demander à proposer des modalités d'organisation des DDT(M).

Action publique 2022

Aucun effet particulier n'est attendu sur la DGPE.

Nouveau fléchage du bâtiment

Une société a été chargée de faire des propositions en début d'année ; la nouvelle signalétique devrait être mise en place début 2019.

Photocopieurs

Le nouveau marché va prochainement apporter des changements :

- diminution du nombre de photocopieurs : 25 au lieu de 33 ;
- augmentation du nombre de machines couleur : 10 au lieu de 3 ;
- chaque agent aura un badge pour activer l'impression, qui sera possible sur n'importe quel photocopieur du réseau.

États de frais

Il est convenu de clarifier les pratiques et d'unifier les circuits de validation des demandes et des

états de frais (notamment niveau hiérarchique impliqué).

Crapo et ID'Acteurs

[Le Crapo est un jardin agroécologique commun aux agents du ministère, situé rue Barbet-de-Jouy à Paris. [Plus de renseignements ici](#) (intranet, nécessite une authentification).]

Du fait notamment de problèmes de voisinage, la directrice générale souhaite en rester, à ce stade, aux utilisations et activités existantes. En raison de la réorganisation de la tête de la direction, il ne lui a pas encore été possible de recevoir les représentants du groupe innovation : c'est prévu en novembre.

Vos représentants CFDT restent à votre écoute, n'hésitez pas à [les contacter](#) !

[Comité technique des DDI \(4 octobre 2018\)](#)

Le comité technique des DDI s'est réuni le 4 octobre 2018. Il était présidé par le secrétaire général du gouvernement (SGG), Marc Guillaume. La CFDT était représentée par Stéphane Boutorine (DDT 69) et Thibault Favier (DDPP 91).

À l'ordre du jour : bilan social, organisation territoriale, représentants au CHSCT, systèmes d'information et de communication...

La CFDT a prononcé une déclaration liminaire, dont voici le texte intégral :

« M. le Président, Mesdames, Messieurs,

Pour cet avant-dernier comité technique des DDI du mandat, la CFDT est mitigée quant au pré-bilan de cet exercice.

Pour la CFDT, il est incontestable que nous avons très souvent avancé, comme disent les marins, à vue !

Trop souvent, les DDI auront été dans une situation d'instabilité depuis leur construction, tantôt décriées, tantôt mises en danger, tantôt souhaitant être mutualisées !

Aujourd'hui encore, à quelques semaines de ce grand rendez-vous électoral, de nombreuses questions restent en suspens... La CFDT en veut pour preuve le CT du 6 septembre 2018, où vous nous annonciez la mise en chantier de la circulaire du premier ministre du 24 juillet.

Pour la CFDT, les DDI sont trop souvent sur ce schéma : beaucoup d'agitation mais peu de résultats. Certes, quelques travaux avancent, comme le télétravail, l'harmonisation de la subvention cantine, le CHSCT, mais toujours à la vitesse des DDI !

La CFDT ne peut se satisfaire de ce constat et, nous n'en doutons pas, Monsieur le Président, vous non plus !

Cette déclaration, Monsieur le Président, aurait dû vous surprendre ! Tant par son contenu que par ses éléments datés. En effet, après avoir changé la date de la réunion sur la réforme et deux phrases, nous avons repris textuellement la déclaration du CT des DDI du 13 novembre 2014... Et pourtant, ce texte est toujours d'actualité !

Vous comprendrez la lassitude des agents face à une administration qui les écoute mais ne les entend pas.

Nous regrettons que le basculement dans le « nouveau monde » se fasse toujours avec des méthodes de l'ancien. »

Nombre de représentants dans les CHSCT locaux

Évolution des sièges des CHSCT locaux suite aux élections professionnelles 2018 :

Effectifs au 1^{er} janvier 2018 CT 2018 CHSCT 2018

<i>de 0 à 100</i>	<i>4</i>	<i>4</i>
<i>de 101 à 200</i>	<i>5</i>	<i>5</i>
<i>de 201 à 300</i>	<i>6</i>	<i>6</i>
<i>de 301 à 400</i>	<i>7</i>	<i>7</i>
<i>de 401 à N</i>	<i>8</i>	<i>8</i>

Tout comme pour les CT locaux, 3 organisations syndicales ont voté pour une cohérence de sièges entre le CT local et le CHSCT local.

Bilan social

La CFDT constate que le contenu du [Bilan social des directions départementales interministérielles](#)

s'est étoffé par rapport à celui de l'année précédente, notamment sur le chapitre IV, « Santé, sécurité et conditions de travail ». Malheureusement un certain nombre de points déjà relevés les années précédentes n'évoluent pas :

- un certain nombre de DDI ne convoquent pas de CHSCT en nombre prévu par la réglementation ;
- les médecins de prévention ne participent que très peu aux réunions du CHSCT ;
- près d'une DDI sur cinq n'a toujours pas de « vrai » secrétaire de CHSCT (nommé pour une durée supérieure à la séance), lui permettant de travailler en amont des réunions comme le prévoient les textes ;
- le nombre de sanctions disciplinaires continue d'augmenter, globalement.

La pyramide des âges en DDI est particulièrement préoccupante, puisque plus d'un tiers des agents (36%) a plus de 55 ans. La CFDT appelle l'administration à anticiper ces prochains départs à la retraite par la mise en place d'une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (Gepec) efficace.

Circulaire premier ministre sur l'organisation territoriale

À la date du comité technique, 175 DDI ont organisé ou vont organiser leur comité technique local en présence du préfet de département.

La CFDT est satisfaite que sa demande d'intervention des préfets dans les CT locaux se mette en place. Elle espère que d'ici le 15 octobre toutes les DDI auront pu organiser leur dialogue social local. Ceci étant, ce dialogue doit en être un, pas juste une lecture de la circulaire. La CFDT sera attentive aux remontées des équipes locales sur ce point.

Restauration collective

D'ici fin novembre, l'ensemble des régions seront passées à l'harmonisation de leurs subventions pour la restauration collective. Elles peuvent être différentes d'un département à un autre. L'objectif est que dans un même restaurant, les agents des DDI aient le même montant de subvention.

Cette avancée correspond à une demande de la CFDT contemporaine de la création des DDI en 2010. Il faudra maintenant que les agents des autres directions régionales et préfetures aient eux aussi la même subvention, le calendrier prévoyant 2020 pour les DREAL et 2022 pour les préfetures.

Dinsic, Sidsic

Pour la CFDT, il est important que les agents des Sidsic aient le même traitement que les autres,

notamment en ce qui concerne le CIA ou le droit à la promotion. L'administration a répondu favorablement à ces demandes, assurant y veiller et contrôler leur mise en œuvre.

Reste le cas des astreintes pour les agents qui ne sont pas issus du ministère de l'Intérieur. L'administration entretient le flou, laissant croire que c'est le règlement intérieur local qui prévoit cela.

Pour la CFDT, il faut un cadrage national, sans lequel certains agents seront dans le désarroi et dans l'incapacité de refuser les astreintes.

De plus, la CFDT a demandé et obtenu l'ouverture des réseaux sociaux pendant la période électorale. L'objectif est bien la réduction du papier par l'utilisation au maximum des moyens informatiques, sans pour autant gêner les agents dans leur travail par une submersion de courriels.

[Article initialement publié par la [CFDT-Fonctions publiques](#) le 9 octobre 2018.]

Groupe de travail « Mesures catégorielles » (20 juin 2018)

Le groupe de travail était présidé par Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines.

La CFDT était représentée par Jean-François Le Clanche et Frédéric Mahé.

L'administration a présenté aux organisations syndicales le bilan des mesures catégorielles prises en 2017 et les perspectives pour 2018. Il s'agit de toutes les mesures mises en place en faveur du pouvoir d'achat. Certaines ont été décidées à Bercy et à la Fonction publique, d'autres dépendent du ministère, et de nombreuses discussions sont actuellement encore en cours entre le MAA et la direction du Budget.

Pour rappel, les mesures catégorielles comprennent :

- des mesures statutaires (revalorisation des grilles indiciaires, modification de durée d'échelon, modification d'indice...);
- des transformations d'emplois (reclassements d'agents, plan de requalification...);
- des mesures indemnitaires (revalorisation du montant des primes, indemnités...).

Bilan des mesures catégorielles en 2017

Les mesures catégorielles en 2017 incluent :

- mesures statutaires : la poursuite du plan de déprécarisation 2017 ;
- mesures de transformation d'emplois : la poursuite du plan de requalification de C en B et le reclassement de certains agents de l'enseignement privé ;
- mesures indemnitaires : l'ajustement indemnitaire pour la filière formation-recherche.

Pour préciser les ordres de grandeur, la part des dépenses de personnel dans le budget du MAA est d'à peu près 40 % du budget total, soit environ 2 milliards €. La part prise dans cette enveloppe par les mesures catégorielles est d'environ 0,1 %.

Le PPCR constitue toujours une part importante du budget, mais n'est pas comptabilisé dans les mesures catégorielles *stricto sensu*.

La suspension en 2018 de la mise en œuvre du protocole PPCR constitue pour la CFDT [un préjudice inacceptable pour les agents](#), dans une année déjà marquée par le rétablissement du jour de carence, le gel du point d'indice, l'augmentation de la cotisation retraite et autres mesures qui impactent le pouvoir d'achat des collègues.

Projets des mesures catégorielles pour 2018

Les mesures catégorielles en 2018 prolongent celles de 2017, en incluant la poursuite du plan de déprécarisation, la poursuite du plan de requalification de C en B et le reclassement de certains agents de l'enseignement privé, ainsi que l'ajustement indemnitaire pour la filière formation-recherche.

Une nouvelle mesure se distingue particulièrement : la désignation d'un professeur principal supplémentaire dans toutes les classes de terminale de l'enseignement agricole (en lien avec Parcoursup).

Les requalifications de C en B se poursuivent, la totalité n'ayant pas été engagée, et feront donc l'objet d'un report sur 2019.

La CFDT renouvelle sa demande de reconduction du plan de requalification de C en B au-delà de 2019, et soutient la demande du ministre pour un plan de requalification de B en A.

La revalorisation des rémunérations des ACEN et des DEAT est encore en discussion, les décisions finales devant arriver bientôt.

Au final, la CFDT reconnaît un certain nombre de mesures catégorielles intéressantes pour les agents du MAA, et veillera à ce qu'elles se prolongent.

[Néanmoins, elles ne suffisent pas à contrebalancer les annonces faites par le gouvernement lors du rendez-vous salarial du 18 juin, qui sont loin d'être à la hauteur des attentes des agents de la Fonction publique qui connaissent une année 2018 déjà particulièrement négative.](#)

Si vous souhaitez des informations complémentaires, [contactez-nous](#) !

[CAP des secrétaires administratifs \(31 mai 2018\)](#)

La commission administrative paritaire des secrétaires administratifs (SA) s'est réunie le 31 mai 2018. Elle était présidée par Laurence Venet-Lopez, adjointe au chef de service des ressources humaines (secrétariat général, service des ressources humaines). La CFDT était représentée par Emmanuela Scetbun (titulaire) et Sybille Gantois (experte).

Cette CAP a examiné notamment les demandes de mobilité, les intégrations, les détachements, les titularisations et les recours.

Au cours de cette instance, la CFDT a prononcé une déclaration liminaire, dont voici la transcription, suivie des réponses de l'administration.

Taux de promotions plan triennal 2018-2020

Les avancements de grades 2018, qui devaient être soumis à la CAP d'automne 2017, ont été reportés car l'arrêté fixant les nouveaux taux de promotions n'était pas publié. Or, à ce jour, cet arrêté n'est toujours pas publié. Dans ces conditions, l'administration maintiendra-t-elle la CAP de promotion prévue le 21 juin afin de procéder aux changements de grades au titre de l'année 2018 ?

L'administration reconnaît la réception tardive des taux de promotions ; elle indique qu'une diffusion sera faite dans les meilleurs délais.

— pour le passage de la classe normale à la classe supérieure, le taux est de 11 % pour les années 2018, 2019 et 2020.

— pour le passage à la classe exceptionnelle, le taux est de 11 % pour l'année 2018 et de 10 % pour les années 2019 et 2020.

Rappel des taux de promotions du précédent plan triennal (2015 à 2017) : pour le passage à la classe supérieure, le taux était fixé à 12 % ; pour le passage à la classe exceptionnelle, il était de 11 %. Le constat est là, les taux sont à la baisse ! La CFDT déplore une mesure injuste et pénalisante pour les secrétaires administratifs du ministère de l'Agriculture. Pourtant, pour la plupart d'entre eux, les missions exercées relèvent indéniablement de la catégorie B+ ou la catégorie A.

Mobilités

L'examen des mobilités fait ressortir, une fois de plus, que de nombreux postes ouverts sont finalement non vacants. La CFDT s'interroge sur ce nombre.

De plus, pour certains agents, la demande de mobilité vers un poste agricole (ou vers un autre département ministériel) ne pourra aboutir car ils ont moins de 3 ans sur leur poste actuel.

La CFDT rappelle que la durée de 3 ans dans un poste, posée comme condition nécessaire pour une mobilité, n'est pas réglementaire. À défaut d'être supprimée, cette règle de gestion doit être assouplie.

Silence radio de l'administration !

Requalification de B en A

La CFDT demande une fois de plus un plan de requalification de B en A, sachant que les missions réalisées par les secrétaires administratifs relèvent souvent de la catégorie A. Il s'agit là d'une simple reconnaissance de leur travail et de leur engagement.

Lors de la CAP des 27 et 28 novembre derniers, l'administration s'était engagée à porter cette demande auprès de la fonction publique. Qu'en est-il ?

L'administration indique qu'elle n'a aucun retour de la part de la DGAFP.

Contrat de fin de carrière

À l'instar de ce qui se pratique au MTES pour les attachés d'administration et au MAA pour les IAE, la CFDT demande que soit étudiée la possibilité d'un contrat de fin de carrière qui permettrait aux secrétaires administratifs de classe normale d'accéder à la classe supérieure et aux secrétaires administratifs de classe supérieure d'accéder à la classe exceptionnelle.

Pas de réponse de l'administration.

Accès au grade supérieur des agents au dernier échelon de leur grade depuis plus de 3 ans

Conformément à la [note de service du 17 avril 2018](#) relative aux propositions d'avancements de grades 2019, la CFDT demande que la procédure d'accès au grade supérieur pour les agents bloqués au dernier échelon de leur grade depuis plus de trois ans soit bien mise en œuvre.

À ce titre, elle demande à l'administration de faire un rappel explicite concernant ce point particulier à l'ensemble des secrétariats généraux des structures. En effet, l'ensemble des agents doit avoir connaissance de ces nouvelles dispositions lors de l'entretien professionnel, ce qui n'est sans doute pas le cas actuellement.

La CFDT restera vigilante quant à cette mise en application.

Pas de réponse de l'administration.

Modalités de passage de la filière administrative à la filière technique

Le 5 avril dernier s'est tenu le groupe de travail portant sur les modalités de passage de la filière administrative à la filière technique pour les agents de catégorie B et C (intégration directe), prenant effet au 1^{er} janvier 2019.

Les notes de service relatives à la mise en œuvre de cette procédure devaient être publiées dans les 15 jours suivant le groupe de travail. À ce jour, elles n'ont pas encore été mises en ligne sur l'intranet du ministère ni sur *BO-Agri*. La CFDT est sollicitée par de nombreux agents qui s'inquiètent de la non-parution de ces notes de service. Pourquoi ces notes ne sont-elles toujours pas parues ? Quelles seront les conséquences sur les dates de dépôts des demandes ainsi que les dates de validation par les IGAPS ?

Par ailleurs, le projet de note de service, remis aux organisations syndicales la veille de cette CAP, montre que des modifications ont été apportées par rapport à ce qui avait été vu pendant la réunion du groupe de travail. La CFDT aurait apprécié d'être informée de ces modifications.

L'administration s'engage à transmettre les notes de service dès le début du mois de juin.

Elle annonce qu'à la demande d'une organisation syndicale, un paragraphe supplémentaire, en cours d'élaboration, concernera la possibilité, pour l'agent qui le souhaiterait, d'un retour en arrière après son intégration dans la filière technique, lui permettant ainsi de revenir sur son choix au cours de la première année (droit de remords).

Le calendrier sera ajusté.

Délai de réponse suite à avis partagé émis en CAP

La CFDT a été sollicitée par des agents pour lesquels un avis partagé avait été émis en CAP, notamment sur les recours « primes ».

En effet, les délais de réponse peuvent atteindre 6 mois. Ce délai est anormalement long. La CFDT demande que l'administration s'engage à ce que les avis définitifs soient apportés aux agents dans des délais raisonnables.

L'administration précise qu'elle a effectivement pris un retard très important dû à un nombre conséquent de recours.

Consciente que les bureaux de gestion n'ont plus les moyens humains nécessaires pour mener leurs tâches dans un délai raisonnable, la CFDT estime toutefois que les agents n'ont pas à faire les frais de cette situation de pénurie, d'autant que les recours « primes » sont souvent du fait de l'administration.

Impact d'Action publique 2022 sur les instances CAP

La CFDT tient à rappeler son attachement à une gestion uniforme sur tout le territoire des agents de catégorie B.

Les projets de déconcentration des CAP ne semblent pas aller dans ce sens. Ils sont aux antipodes de l'égalité de traitement et de l'amélioration des parcours professionnels.

La présidente de la CAP indique que ce sujet n'est pas de son ressort.

Organisation des CAP

Les CAP morcelées créent des difficultés pour les représentants du personnel. La CFDT demande à revenir à des CAP de deux jours.

Pas de réponse de l'administration.

Indifférence ? Mépris ? Comment peut-on encore parler de dialogue social ? C'est ce qui ressort, de toute évidence, des réponses laconiques (c'est le moins qu'on puisse dire) apportées par l'administration aux interrogations légitimes des agents, portées devant cette CAP par les représentants de la CFDT.

Même lorsqu'un semblant de réponse est apporté, comme pour la question sur le plan de requalification de B en A, il est lacunaire : « *L'administration indique qu'elle n'a aucun retour de la part de la DGAFP.* » Et ? Va-t-elle relancer la DGAFP ? Va-t-elle continuer à attendre sans bouger ?

On voudrait démontrer par l'absurde que la suppression programmée des instances représentatives paritaires est nécessaire qu'on ne s'y prendrait pas autrement. À quoi servent en effet ces instances si la réponse-type est... qu'il n'y a pas de réponse ?

Et pour quelques euros de moins, le mauvais film du bureau du cabinet

Certains personnels du bureau du cabinet, comme les chauffeurs et les assistant·e·s, sont, par la nature de leur travail, soumis à des contraintes horaires, des contraintes de disponibilité ou encore des contraintes spécifiques à l'emploi occupé. Ces contraintes sont en principe compensées par une indemnité de sujétion particulière (ISP). Il s'agit d'une indemnité forfaitaire visée au [décret n° 2001-1148 du 5 décembre 2001](#) qui est destinée à rémunérer les sujétions particulières supportées par les personnels titulaires ou non titulaires des cabinets ministériels dans l'exercice de leurs fonctions.

À ces contraintes spécifiques s'ajoutent, pour certains personnels, des périodes d'astreintes.

À titre d'exemple, les assistant·e·s étaient d'astreinte, à tour de rôle, pendant une semaine complète, du vendredi midi au vendredi midi suivant, avec présence obligatoire au ministère le samedi matin. Cette astreinte hebdomadaire, y compris la permanence du samedi matin, avait pour contrepartie un jour et demi de repos compensatoire.

Ces jours de repos compensatoires sont dans le collimateur de la hiérarchie, qui souhaite les supprimer purement et simplement, arguant d'une part que la présence le samedi matin n'est pas utile, d'autre part que la plupart des astreintes ne débouchent pas sur une intervention effective de l'agent. Dès lors, avec la rigueur que l'on connaît dans les républiques bananières, le bureau du cabinet décide, en septembre 2017, de supprimer la permanence du samedi matin mais de maintenir l'astreinte hebdomadaire, moyennant la suppression pure et simple des 1,5 jours de repos compensatoires.

La méthode utilisée par le bureau du cabinet laisse perplexe car les intéressés n'ont pas été consultés, ni même informés. Il faudra qu'en septembre dernier, quelques agents de retour d'astreinte s'étonnent de ne pas voir apparaître de repos compensatoire sur leur compte pour qu'ils en apprennent, de façon brutale, la suppression pure et simple.

Saisie par quelques assistant·e·s du cabinet, la CFDT s'étonne de cette modification unilatérale des astreintes, qui met les agents devant le fait accompli sans concertation aucune. Selon son analyse, une telle modification doit être validée d'une part par une mise à jour du Rialto et d'autre part par une conformité aux textes en vigueur.

Rappelons que, d'un point de vue réglementaire, aux termes de l'article 5 du [décret n° 2000-815 du 25 août 2000](#) relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature, « *une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif* ». Cet article prévoit que les modalités de la rémunération ou de la compensation de l'astreinte sont précisées par décret. En l'espèce, il s'agit du [décret 2002-756 du 2 mai 2002](#) (versement d'une indemnité d'astreinte de 25 € par jour).

Qu'à cela ne tienne ! Le bureau du cabinet bricole alors un Rialto sur mesure. Il y est question d'indemnisation de l'astreinte... mais seulement pour les agents non bénéficiaires de l'ISP !

Ainsi, selon le bureau du cabinet, « *l'astreinte est indemnisée soit au titre du décret n° 2001-1148 du 5 décembre 2001 (versement d'une indemnité de sujétions particulières) soit au titre du décret n°*

2002-756 du 2 mai 2002 (versement d'une indemnité d'astreinte) ».

L'analyse conduite par la CFDT, confirmée par son cabinet d'avocats, montre que **cette rédaction n'est pas conforme aux textes**.

En effet, l'article 1 al. 2 du décret n° 2002-756 du 2 mai 2002 vise spécifiquement l'indemnité d'astreinte, qui est « *exclusive de tout autre dispositif de rémunération ou de compensation horaire attribué au même titre* ». Il ressort donc que l'astreinte hebdomadaire doit être effectivement indemnisée sur le fondement de ce décret.

Le 10 avril 2018, la CFDT interpelle le ministre Stéphane Travert, en demandant son intervention pour une mise en conformité de ce nouveau règlement intérieur avec les textes. Le ministre se garde bien de donner réponse, et le 19 avril, le bureau du cabinet présente son projet au comité technique.

La CFDT y pose la question de la non-conformité des textes ; elle se voit répondre que d'autres ministères procèdent de même et que ça ne pose pas de problème.

Seule la CFDT s'oppose à l'adoption du projet. Le Rialto nouveau est donc validé...

La CFDT regrette le silence du ministre sur ce sujet et le lui fait savoir par un deuxième courrier (*reproduit ci-dessous*).

Cette attitude montre combien, avec ce gouvernement et des cadres aux ordres, le dialogue social est régulièrement mis à mal malgré des effets d'annonce tendant à démontrer le contraire. Mais, au-delà de cette constatation, on peut légitimement être consterné par une mesure dont l'apport à l'obligation d'économies demandée aux ministères est infinitésimal.

En résumé, c'est un mauvais film, qui pourrait s'intituler *Et pour quelques euros de moins*, et dont il n'est pas sûr que le comique de situation fasse rire les intéressés.

Le courrier adressé au ministre par la CFDT :

[Astreintes_cabinet](#)

Comité technique ministériel du 11 avril 2018 : relevé d'informations

Le comité technique ministériel s'est réuni le 11 avril 2018 sous la présidence de Valérie Metrich-Hecquet, secrétaire générale du ministère en charge de l'agriculture. La CFDT était représentée par Jacques Moinard, Philippe Hedrich, Gisèle Bauland et Stéphanie Clarenc.

Au cours de cette instance, la CFDT a prononcé une déclaration liminaire, dont voici la transcription, suivie des réponses de l'administration aux différentes déclarations liminaires.

Urgence de la mise en place dans les EPL d'une instance de dialogue sur les conditions de travail

Le 4 avril 2018, la CFDT était seule à rester pour participer au [groupe de travail portant sur les instances relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail dans les établissements de l'enseignement technique agricole](#), réuni sous la présidence de Jean-Pascal Fayolle.

Considérant qu'il est désormais urgent de créer un espace de dialogue sur les conditions de travail dans les lycées agricoles, la CFDT a décidé de faire avancer un dossier qui fait l'objet d'interminables discussions avec l'administration du ministère. Ce statu quo qui dure depuis plus de 5 ans n'est pas acceptable, d'abord pour les agents. Elle attend de l'administration une avancée significative sur ces derniers points, largement explicités lors du dernier groupe de travail.

Lors de ce CTM, un nouvel arrêté a été présenté. Il va donner au CHSCT régional de l'enseignement agricole (CHSCT-REA) tous les pouvoirs inhérents aux CHSCT de proximité (droit d'alerte, saisine en cas d'accident grave...). Cet arrêté a été voté à l'unanimité des organisations syndicales.

La CFDT valide cette avancée qui donne plus de pouvoirs au CHSCT dans l'enseignement agricole mais regrette que ce CHSCT dit « de proximité » soit situé au niveau des régions. Certaines régions sont maintenant plus vastes que l'Autriche ou le Portugal ! Pour la CFDT, la réelle proximité c'est le collectif de travail, c'est-à-dire l'EPLFPA.

Ce point de vue est partagé par de nombreux acteurs.

Une note de service demandera très prochainement à chaque EPLEFPA de créer une nouvelle instance : « commissions des conditions de travail » (CoCT). Certains EPLEFPA ont déjà créé des commissions de ce type. Il faudra attendre une loi pour renforcer leurs rôles et rendre ces commissions sur les « conditions de travail » obligatoirement présentes dans tous les EPLEFPA.

La CFDT sera force de proposition lors de la très prochaine réunion du groupe de travail en vue de la préparation de la note de service. Elle se battra pour l'existence d'instances vivantes réactives et préventives au plus près des agents.

Action Publique 2022

Premier volet consacré au dialogue social

La première réunion du chantier n°1 de la rénovation du cadre RH, consacré au «dialogue social», était présidée le 9 avril par le secrétaire d'État Olivier Dussopt.

Cette réunion s'est limitée aux premiers constats et échanges sur le dialogue social tel qu'il est pratiqué aujourd'hui.

La CFDT dénonce le fait que les instances sont présentées trop souvent, dans les propos de l'administration, comme des freins et comme chronophages. Les instances devraient plutôt être interrogées sous l'angle de leurs apports, de leur positionnement dans le dialogue social, comme un processus d'améliorations pour les agents et pour les services. La responsabilité des éventuels dysfonctionnements ne peut incomber aux seules organisations syndicales, et ce n'est pas en ayant la tentation de réduire le nombre ou les compétences des instances que l'on construira un dialogue social de qualité.

La CFDT a aussi demandé un bilan du fonctionnement actuel avant de s'interroger sur les améliorations à apporter. Elle a notamment insisté sur les moyens du dialogue social. La formation au dialogue social est une nécessité soulignée tant du côté des experts que des employeurs et des organisations syndicales.

À ce sujet, elle avait déjà fait d'ailleurs fait remarquer, lors de la publication en octobre 2016 du «Plan managérial» du ministère de l'Agriculture, censé donner un socle commun de valeurs et de pratiques pour les encadrants, que le terme «dialogue social» n'était cité qu'une seule fois en 22 pages !

Enfin, Olivier Dussopt a précisé, à la demande de la CFDT, que les élections de décembre 2018 auront bien lieu dans le cadre d'ores et déjà prévu, sans changement.

Feuille de route

La secrétaire générale indique qu'il n'y pas d'avancées nouvelles entre le ministère de l'Agriculture et le comité Action publique 2022.

De son côté, le MAA n'a pas modifié les propositions présentées aux organisations syndicales lors de [la première réunion du groupe de travail le 13 décembre 2017](#).

La réflexion sur l'organisation territoriale est par ailleurs toujours en cours avec le maintien du niveau régional en l'état et un niveau départemental qui fait l'objet de [3 scénarios](#). Aucun arbitrage n'est encore rendu à ce jour.

La secrétaire générale précise que l'Association des Régions de France (ARF) ne souhaite plus gérer le premier pilier et se focalise sur le second pilier.

Le ministère se positionne afin de conserver la gestion du Feader dont les financements d'État représentent plus de 75 % des budgets.

Si la CFDT n'est pas réfractaire à toute évolution, elle s'impliquera avec détermination pour que les choix retenus ne soient pas synonymes de reculs pour les agents, ni de démantèlement du service public. Elle souhaite un vrai débat, préalable à toute décision, sur les besoins et missions de service public.

Situation de crise à l'IFCE

La CFDT était présente lors de la réunion informelle du 5 avril dernier en présence des deux ministères de tutelle, recevant l'intersyndicale CFDT-CGT-FO.

La CFDT a bien pris note de la volonté des tutelles de confirmer l'IFCE comme opérateur public et de la volonté d'aboutir à un COP cohérent et sauvegardant l'institution.

Elle a réaffirmé l'importance de l'accompagnement des agents soumis à de nombreuses (et pas toujours cohérentes) réorganisations depuis plusieurs années. Plusieurs agents devront se reconverter, voire bouger géographiquement suite aux réductions d'effectifs imposées par Bercy et aux fermetures de sites. Trop d'agents vivent dans l'anxiété de ne pas savoir si leur site va fermer, et si leur poste est menacé... Ce n'est pas admissible.

La CFDT a accueilli favorablement l'arrivée de M. Schost en appui à la direction de l'IFCE. Son expérience d'IGAPS confirmé devrait faciliter la mise en œuvre du plan d'accompagnement et

permettre un suivi précis des agents. Cependant, à ce stade, il est également urgent d'apporter aux agents toute la visibilité sur l'évolution des sites et donc sur leur avenir. Certaines pratiques visant à décourager les agents de rester à l'IFCE sont inadmissibles.

Pour la secrétaire générale, le nouveau contrat d'objectifs et de performance (COP) confirme l'IFCE comme un organisme d'état, qui dépend à la fois du ministère de l'Agriculture et du ministère des Sports. Il existe un consensus entre Bercy et les deux ministères, ce qui renforce la pérennité du projet. Le schéma d'emploi est cependant très exigeant et le ministère reconnaît qu'il vient après de multiples restructurations.

La secrétaire générale reconnaît que tous les agents doivent avoir une visibilité sur leur devenir, ce qui n'est pas encore le cas. La feuille de route doit être très précise. Il est nécessaire de faire le point mission par mission (effectif, localisation, calendrier, trajectoire). Le ministère de l'Agriculture souhaite et porte des mesures d'accompagnement qui vont au-delà des mesures habituelles ; mais pour l'instant le guichet unique n'a pas encore donné son accord.

Taux pro/pro

La négociation continue.

Le guichet unique (Bercy et Fonction publique) n'a pas encore validé les taux promus sur promouvables (dits « pro/pro »), proposés par le ministère de l'Agriculture pour les années 2018 à 2020. Ces taux permettent de déterminer le nombre de promotions de grade dans chaque corps. La secrétaire générale indique que si les taux ont bien été fixés pour certains corps, elle ne les communiquera que lorsqu'ils seront tous fixés pour les filières administratives et techniques. Côté enseignement, les taux sont également attendus pour le grade « classe exceptionnelle » des corps enseignants et des CPE.

Pour la secrétaire générale, cette situation milite pour des négociations séparées entre la filière enseignement et les filières administrative et technique.

La CFDT regrette que ces taux ne soient toujours pas connus alors que les CAP sont très proches.

Passage au RIFSEEP des corps techniques du ministère (TSMA et IAE) ?

Toujours aucune réponse du guichet unique concernant la demande de dérogation du ministère de l'Agriculture pour le report de l'application du RIFSEEP.

PPCR et risque d'inversion de carrière lors du passage de C en B

La secrétaire générale s'engage à proposer des simulations (via les IGAPS) à tous les agents qui sont promouvables (en effet, l'application du protocole PPCR peut provoquer une [inversion de carrière](#) pour les agents du dernier grade de la catégorie C accédant à la catégorie B).

Poursuites pénales

Dans le cadre leurs missions, certains agents sont susceptibles d'être mis en cause, voire poursuivis pénalement.

Il est rappelé que la protection d'un fonctionnaire est un droit, sauf en cas de faute personnelle intentionnelle. La non application d'une instruction ne constitue pas un acte revêtant un caractère pénal, car il n'y a pas infraction au code pénal. Dans l'absolu, si le caractère intentionnel n'est pas démontré, il y a non-lieu. En cas de poursuites pénales, un dispositif d'assistance de l'agent permet de l'accompagner tout au long de la procédure. Il existe également des mesures de soutien psychologique.

La représentante de la DGAL (Laurence Delva) rappelle à ce sujet que les instructions techniques sont testées et qu'il existe un dispositif de signalement permettant de faire remonter les problèmes d'application de ces instructions.

La CFDT s'inquiète face à différentes situations de tension et les fera remonter au secrétariat général.

Organisation du travail des personnels durant les grèves SNCF

Le service des ressources humaines a diffusé une note de service à l'attention des agents de l'administration centrale afin de donner les possibilités prévues dans les textes permettant de faciliter la vie quotidienne des agents durant les grèves SNCF : neutralisation des plages fixes, souplesse sur les jours de télétravail et sur ceux de temps partiel. Par ailleurs, la secrétaire générale a demandé aux DRAAF de l'adapter aux situations locales.

Une enquête est en cours afin de mesurer l'impact de ces grèves et identifier les mesures les plus pertinentes pour les agents impactés. En première analyse au niveau du secrétariat général, il semble que ce soit « la neutralisation des plages fixes ».

Pour les agents de la fonction publique, la réglementation ne permet pas la mise en place d'un télétravail supplémentaire sur une courte période, quelle qu'en soit la raison. Seul le chef de service

peut prendre des mesures afin d'organiser son service et faire face à des situations exceptionnelles.

La CFDT demande qu'un rappel des assouplissements possibles soit fait par le secrétariat général auprès de tous les DRAAF.

Enseignement agricole technique

De nombreux syndicats ont formulé leur pessimisme sur l'avenir de l'enseignement agricole public (EAP) face aux réformes en cours et particulièrement celle sur l'apprentissage.

Le DGER ne partage pas ce point de vue. L'enseignement agricole, y compris dans son volet apprentissage, est souvent cité pour ses bons taux de réussite et d'insertion et son organisation pédagogique efficace. Ces positions ont été confirmées lors du salon de l'Agriculture par la signature de la convention avec l'Éducation nationale. Il ne nie pas une certaine inquiétude face à la réforme de l'apprentissage, mais affirme que le ministère de l'Agriculture se bat pour garder l'apprentissage comme un des trois piliers des EPLEFPA, avec la formation initiale et la formation professionnelle continue. Pour lui, les qualités et compétences des agents des CFA-UFA-CFPPA sont largement reconnues. Les points forts de l'apprentissage (ingénierie, réactivité, exploitation, conditions matérielles...) sont des atouts pour l'avenir.

Le DGER relaie les préoccupations des agents lors des réunions interministérielles et confirme que les réformes engagées se font sur un rythme soutenu. Les contacts sont en cours avec les régions pour assurer au mieux la transition.

La secrétaire générale s'engage à envoyer un courrier aux DRAAF pour les sensibiliser aux enjeux des réformes et se les approprier en mettant en valeur les nombreux atouts.

La CFDT reste optimiste sur le fait que les performances actuelles des CFA (et UFA) sont un atout, cependant elle se mobilisera pour que la version finale de la loi prenne bien en compte les CFA publics et que tout soit mis en place pour accompagner les CFA face à cette réforme.

Enseignement supérieur

• AgroParisTech - Saclay

Le DGER se félicite du projet Saclay permettant de créer un pôle d'excellence des sciences. Le ministère est fier qu'AgroParisTech fasse partie de cette dynamique. D'ailleurs le projet IDEX (initiative d'excellence), est déjà sélectionné et validé.

La DGER est bien informée des problèmes de desserte du campus de Saclay, suite au report à 2027 du prolongement des lignes RATP. Les démarches sont en cours afin de trouver une solution. À ce titre, le préfet de région a reçu récemment des étudiants et le directeur d'AgroParisTech afin d'étudier les possibilités d'une desserte dès 2021. Un conseil d'administration exceptionnel aura lieu le 4 mai.

La CFDT reste mobilisée sur ce prochain déménagement pour qu'il se fasse en concertation avec les agents.

• **Fusion des 3 écoles d'agronomie**

Le projet de regroupement des 3 écoles (Montpellier, Rennes, Paris) se poursuit. Ce projet répond à un objectif de performance et de mise en place de nouvelles formations face à des concurrents européens influents et répond à une meilleure lisibilité internationale.

La DGER reconnaît que ce projet doit être élaboré avec les communautés de travail. Certains conseils d'administration ont déjà donné leur accord, d'autres sont moins avancés.

Le CFDT juge cette consultation bien tardive, trop partielle et peu organisée.

Élargissement du CTM et du CHSCT-M à 5 établissements publics

Les cinq établissements publics concernés sont l'Inao, FranceAgrimer (FAM), Odeadom, Infoma et l'Agence de services et de paiement (ASP).

Pour les élections de décembre 2018, en plus des agents du ministère et des établissements d'enseignements, les agents de ces 5 établissements publics rejoindront pour la première fois le périmètre électoral du CTM.

La CFDT fait remarquer que les comités techniques (CT) de ces établissements n'ont pas été consultés suffisamment tôt et avec un manque de transparence pour les agents. Il aurait fallu rassurer les agents sur le fait que les CT locaux ne seraient pas « déshabillés » et qu'il n'y aurait pas de perte en termes de droits syndicaux, même s'il reviendra à chaque organisation syndicale représentative de répartir ce droit entre les différents établissements.

La secrétaire générale prend acte de cette remarque et prévoit de ne valider les arrêtés dont l'avis est demandé au CTM (seule obligation légale selon l'analyse de la DGAFP) qu'après que tous les établissements aient été consultés officiellement au sein de leurs CT respectifs.

Un CPF financé à hauteur de 3 500 €

La CFDT a toujours été favorable au compte personnel de formation. Le compte personnel de formation remplace le DIF et prend de plus en plus d'importance.

Pour pouvoir bénéficier d'une formation hors catalogues (PNF, PRF), il faudra à la fois [avoir cumulé des heures et avoir déposé un projet recevable](#) et retenu. Les formations PNF et PRF restent gratuites ; c'est pour les formations hors catalogue que le ministère a limité le financement d'un projet à 3 500 €. Ce plafond concerne tous les types de financements publics, ce qui signifie qu'aucun cofinancement supplémentaire par les services déconcentrés n'est envisageable. L'agent pourra compléter le financement si le coût de la formation dépasse ce montant.

La CFDT, très attachée à la formation des agents, a validé cet arrêté, estimant qu'en ces périodes de difficultés budgétaires le ministère avait réalisé un effort, certains ministères proposant des montants plafond beaucoup plus faibles (de 500 à 3 000 €).

Bilan social des ACB

La CFDT se félicite de la parution de chiffres concernant les ACB dans le [bilan social des personnels des CFA-CFPPA](#), demandée de nombreuses fois lors de précédents CTM. Les chiffres confirment la précarité et le *turnover* des agents. Ces points devront être analysés de façon plus fine lors d'un prochain groupe de travail sur les ACB en général et sur la partie 2 du protocole en particulier.

La CFDT demande que ce travail soit réalisé périodiquement, notamment pour connaître le sens des évolutions et les difficultés des agents mais aussi des centres (CFA ou CFPPA). À terme, il faudra mesurer l'impact de la nouvelle loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » sur la vie et les résultats des CFPPA-CFA-UFA.

Ces chiffres devront être intégrés et agrégés au [bilan social](#).

Ce document nous éclaire sur l'hétérogénéité régionale, aussi bien en apprentissage qu'en formation continue. Ce ne sont pas les mêmes régions qui sont en difficulté ou au contraire à la pointe dans ces deux domaines. Il nous indique le degré de précarité, l'importance des temps partiels et du *turnover* (par exemple 56 % des agents ont moins de 5 ans d'ancienneté dans les CFPPA). Il faudrait affiner quelques chiffres pour vérifier si les CFA ou CFPPA ne sont pas parfois obligés de recruter des ACB (B ou C) pour conforter la dotation d'objectif en ATLS et/ou en AED des lycées (parfois sous dotés).

La CFDT demande la programmation d'un groupe de travail sur ce sujet dès que possible.

Le haut fonctionnaire au handicap et à l'inclusion

Dans chaque ministère est nommé un haut fonctionnaire chargé du suivi et de la mise en œuvre de la politique gouvernementale dans le périmètre du ministère auquel il est affecté. Par exemple, les usagers en situation de handicap devront avoir accès à toutes les nouvelles procédures.

Blandine Thery-Chamard vient d'être nommée dans ce cadre ; sa mission porte sur l'ensemble des dossiers « handicap » sous tous ses aspects : agents, élèves, usagers. Elle sera amenée à collaborer étroitement avec Christophe Conan, le correspondant handicap du ministère, et Françoise Liebert, haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et la diversité.

La CFDT lui souhaite la bienvenue ; elle aura à cœur de la rencontrer sur divers points d'actualité...
Le chantier est vaste !

Vos représentants CFDT restent disponibles pour tout complément d'information. N'hésitez pas à [les contacter](#) !

Comité technique d'administration centrale **(5 avril 2018)**

Le comité technique d'administration centrale (CT-AC) du ministère de l'Agriculture s'est tenu le 5 avril 2018, sous la présidence de Valérie Métrich-Hecquet, secrétaire générale. La CFDT était représentée par Isabelle Vandermeersch, Stéphanie Clarenc, Pierre Jouvanceau et Frédéric Nabucet.

À l'ordre du jour, le point sur l'avancement des travaux dans les différents sites ; l'évolution des effectifs ; le bilan des entretiens professionnels réalisés en 2016 ; information sur le baromètre social ; les tarifs de restauration pour les agents contractuels.

Travaux en administration centrale

Barbet de Jouy

Les huisseries des fenêtres du bâtiment contiennent un joint en amiante. Un test doit être réalisé dans un bureau, en mai 2018, avant de procéder au remplacement total des huisseries ainsi qu'au changement du joint (automne 2018).

Les plaques de polycarbonate couvrant la verrière du restaurant administratif seront remplacées à l'été 2018, sans aucune perturbation des services de l'Auri.

Les bureaux du rez-de-chaussée impactés par le bruit généré par la cafétéria La Grignote seront insonorisés (automne 2018).

Enfin, à l'extérieur, des aménagements conséquents viendront améliorer les accès, tant pour les piétons que pour les véhicules (voitures et vélos).

Lowendal

Les agents de la DGER ont réintégré les bâtiments de Lowendal. Des demandes d'amélioration liées à l'installation sont en cours de traitement.

Vaugirard

Un local de douche sera installé au 1^{er} sous-sol en avril 2018.

Varenne

D'importants travaux de réhabilitation des bâtiments C, D et E de Varenne sont programmés pour 2017-2022, pour un montant global approximatif de 15 millions d'euros. Ces travaux commenceront par le bâtiment D en 2019, puis C et E. Une réflexion est en cours pour augmenter la capacité en postes de travail du bâtiment E ; deux pistes sont actuellement explorées. La première s'orienterait vers la création de 24 bureaux au-dessus des locaux actuellement occupés par le bureau de l'informatique de proximité (BIP), sans introduire de gêne pour les bureaux existants au 1^{er} étage. La seconde étudie la création d'un 5^e étage partiel, qui permettrait la création de 40 bureaux ; cette surélévation ne couvrirait pas toute la surface du bâtiment, étant donné les contraintes imposées de distances à respecter entre façades.

Pendant ces travaux, les agents seront affectés sur le site de Maine.

En mai 2018, l'accueil sera rénové : mise en place d'une borne d'accueil adaptée aux personnes à mobilité réduite et changement du revêtement de sol.

Une partie des huisseries du bâtiment C seront remplacées (été 2018).

Pour redonner de la luminosité à la galerie Gambetta, les dômes de lumière zénithale naguère existants seront réouverts (été 2018). Les travaux de rafraîchissement de la salle du même nom, prévus pour l'automne 2017 mais reportés en raison de la tenue des États généraux de l'alimentation, seront effectués d'ici à fin 2018.

Enfin, un cheminement piétonnier sera réalisé à cette même date entre l'accueil et l'entrée du bâtiment C, pour éviter l'effet « traversée de parking » actuellement ressenti.

Hôtel Villeroy

Des travaux d'aménagement sont prévus afin d'y regrouper l'ensemble des conseillers, en plus des travaux de réhabilitation (mise aux normes électriques, etc.). De même, la relocalisation de la cuisine au sous-sol est à l'étude.

Contrôles d'accès

La bascule des contrôles d'accès sur le nouveau système est déjà réalisée pour les sites de Barbet-de-Jouy et Varenne, et sera effectuée en avril pour Vaugirard. Pour Toulouse, en revanche, le passage au nouveau système implique une révision des modalités d'accès et d'accueil.

Effectifs en administration centrale

Les tableaux d'évolution des effectifs et des plafonds d'emploi ont été remis en séance, ce qui ne permet pas une analyse préalable ! Il apparaît (ce n'est pas une surprise) une baisse régulière des effectifs. Pour la période 2011-2018, en raisonnant à périmètre constant, le nombre total des ETP est en baisse de 242, soit -11 %, en l'espace de 8 ans (*notre infographie en illustration de cet article*).

Pour la CFDT, à missions constantes, cela se traduit par une baisse de la qualité de vie au travail et une dégradation du service rendu.

Entretiens professionnels 2017 au titre de 2016

Comme pour les effectifs, les documents concernant les entretiens professionnels ont été remis en séance.

En moyenne pour l'administration centrale, 80% des agents ont bénéficié d'un entretien professionnel. Ce taux est semblable à celui de l'année précédente. Un agent sur cinq ne bénéficie toujours pas d'entretien professionnel, pourtant obligatoire et indispensable en cas de mobilité.

On note de fortes disparités selon les directions. En effet, ce taux n'atteint que 37 % au bureau du cabinet. Au secrétariat général, à la DGER et à la DPMA, c'est un tiers des agents qui ne bénéficient pas d'entretien professionnel.

Pour le secrétariat général, cela s'expliquerait en partie par la « non-remontée » des entretiens réalisés !

Pour la CFDT, même en prenant en compte cet argument, cela ne rétablit pas le taux à un niveau honorable. Elle rappelle sa demande de disposer d'une statistique par service.

Baromètre social

Une présentation du baromètre social, déclinée pour l'administration centrale, a été faite en séance.

Rappelons que ce baromètre social n'est pas une enquête statistique reposant sur un panel représentatif, mais un recueil du ressenti des agents sur la base de réponses volontaires. Pour ces raisons, [ce baromètre social peut susciter des interrogations](#) et les résultats doivent être interprétés avec précaution.

L'administration centrale est le secteur qui a le plus fort taux de réponse à ce questionnaire. C'est également le secteur qui affiche le taux de satisfaction le plus élevé et le meilleur sentiment de qualité de vie au travail. Il y aurait donc là une spécificité de l'administration centrale, ce qui rend légitime les demandes de la CFDT, [déjà exprimées lors d'un précédent CT-AC](#), de mieux connaître celle-ci par le biais d'un bilan social spécifique à l'ensemble de l'administration centrale et de bilans sociaux spécifiques standardisés par direction.

Partant de ce baromètre social, l'administration s'engage à mettre en relation les résultats du baromètre social avec les bilans RPS dans chaque direction. Affaire à suivre, donc.

Questions diverses posées par la CFDT

Abaissement d'une tranche supplémentaire dans les règles de calcul des tarifs de restauration pour les agents contractuels d'administration centrale

Cette demande a déjà été portée au [CT-AC de septembre 2017](#).

La CFDT rappelle que la tarification actuelle basée sur l'indice est pénalisante pour les agents contractuels, qui ne bénéficient pas de primes.

Le ministère n'a pas étudié la demande d'abaissement d'une tranche supplémentaire mais serait dans une démarche plus large avec une idée de restructuration des tarifs pour l'ensemble des usagers de l'Auri. Il s'agirait, selon les mots de la secrétaire générale, d'obtenir une « *tarification plus transparente, plus équitable et plus interministérielle* ». Une discussion pourrait avoir lieu au prochain conseil d'administration de l'Auri (juin 2018) et une mise en place pourrait intervenir dans un délai rapproché (janvier 2019).

La CFDT s'interroge sur cette nouvelle méthode (découverte en séance et dont on ne sait si elle s'avère réelle), qui pourrait bien reporter le traitement équitable qu'elle réclame à une date éloignée.

Décompte du temps de présence

La CFDT s'interroge sur la durée pendant laquelle il faudra continuer à utiliser deux badges à Varenne (un pour l'accès au site et un autre pour la gestion du temps).

L'administration indique que du retard a été pris pour la mise en place d'Equitime (logiciel remplaçant Gestor) : elle est repoussée au 2^e semestre 2018.

Mesures d'accompagnement pour les agents touchés par les grèves

L'administration a envoyé un message à tous les agents rappelant les possibilités réglementaires pour limiter les désagréments liés à la grève.

Pour la CFDT, ces possibilités sont trop réduites et des circonstances exceptionnelles comme celles que nous connaissons nécessitent des mesures d'accompagnement individuelles.

Action publique 2022 : la position de la CFDT

La CFDT a été reçue lundi 12 février 2018 par Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'action et des comptes publics.

Au cours de cet entretien, la CFDT a demandé que soit clarifié le plan de réforme baptisé « Action Publique 2022 ».

La CFDT a mis en garde le gouvernement contre des réformes synonymes de reculs, voire de démantèlement. Elle insiste sur la nécessité d'un vrai débat, préalable à toute décision, sur les besoins et missions de service public. Elle a réaffirmé la nécessité d'un dialogue social réel et nourri.

La CFDT prend acte des engagements du ministère de l'action et des comptes publics et note une volonté d'apaiser les fortes inquiétudes des personnels de toutes catégories.

Il n'y a apparemment pas de volonté de la part du gouvernement de mettre en cause le statut ni de mettre en place un plan massif de départs volontaires pour tous les agents publics. Il s'agirait plutôt d'adapter les services publics aux besoins et, en cas de restructuration, d'élargir les mesures d'accompagnement des agents concernés. La volonté d'agir dans le cadre d'un dialogue social avec les agents publics est réaffirmée. S'agissant des rémunérations, à la demande de la CFDT, un rendez-vous salarial pourrait se tenir au printemps.

Compte tenu de cette volonté d'apaisement et des premières clarifications apportées par le secrétaire d'État, la CFDT considère qu'à ce stade, la négociation apporterait plus que la grève. Toutefois, la CFDT restera vigilante et appellera à la mobilisation si le gouvernement ne respecte pas ses engagements.

Le compte rendu de la réunion bilatérale avec Olivier Dussopt :

[2018 02 12 bilaterale ODussopt](#)

Action publique 2022 : un projet qui suscite de vives inquiétudes

La CFDT du ministère de l'Agriculture est particulièrement inquiète des annonces récentes faites par le gouvernement, et notamment de l'ouverture d'un chantier visant à élaborer un nouveau contrat social avec les agents publics dont les axes sont inquiétants.

[Le premier ministre a indiqué](#) : « *Il est nécessaire de mettre en place un nouveau contrat social pour les agents publics. L'enjeu est d'assouplir le statut qui s'est rigidifié avec le temps.* » Cet « *assouplissement du statut* » évoqué par le premier ministre doit passer par quatre chantiers : une politique de rémunération individualisée, un recours accru au contrat, un accompagnement renforcé en matière d'évolution de carrière, une révision du dialogue social.

Une seule chose semble certaine pour l'instant, ce sont les fonctionnaires et le statut actuel de la fonction publique qui sont visés !

Car de quoi parle-t-on en réalité ?

La « *politique de rémunération individualisée* », vieux serpent de mer de l'administration, a déjà montré ses limites, surtout à moyens constants. Elle est par ailleurs toujours source de tensions et de rancœurs entre collègues au sein d'une même structure.

Le « *recours accru au contrat* » n'est-il pas déjà une réalité, alors qu'un agent public sur cinq est un contractuel ? Dans notre ministère, les contractuels sont déjà très nombreux, notamment dans

l'enseignement technique et supérieur. Outre la précarité de leur situation, leur salaire est inférieur à celui des fonctionnaires pour le même travail. Est-ce cela que le gouvernement veut développer ?

L'« *accompagnement renforcé en matière d'évolution de carrière* » n'est-il pas une manière élégante de dire que certains métiers vont disparaître et qu'il faudra bien se séparer de ceux qui exerçaient ces métiers, en facilitant leur mobilité (contrainte ?) dans le secteur public ou dans le secteur privé ?

La « *révision du dialogue social* », quant à elle, consisterait à simplifier et déconcentrer les instances représentatives (CAP, CCP, CT, CHSCT...), jugées trop nombreuses, trop complexes, trop centralisées. Le principal risque encouru est celui d'une moins bonne représentation des agents, voire d'une absence de représentation.

La CFDT s'oppose fermement à une remise en cause du statut. Elle n'est pas fermée au principe d'une évolution réfléchie et négociée pour s'adapter aux réalités des situations, mais elle s'étonne de l'absence criante d'un véritable dialogue social au lancement de ce chantier.

La CFDT rappelle que les politiques publiques doivent être guidées par les finalités et non par les moyens. Il convient de s'interroger d'abord sur les missions et la qualité des services publics avant de définir les moyens pour les assurer.

Par ailleurs, il est fondamental d'envisager l'impact sur les conditions de travail des agents en préalable de toute réforme.

[Le gouvernement va confier à France Stratégie un bilan de mise en œuvre des réformes précédentes](#) (RGPP, MAP...) pour en tirer des enseignements. Espérons que ce bilan sera pleinement pris en compte pour l'élaboration de la feuille de route...

> *Pour en savoir plus :*

— [déclaration de Jocelyne Cabanal, secrétaire nationale de la CFDT, et de Mylène Jacquot, secrétaire générale de la CFDT fonctions publiques ;](#)

— [Entretien de Laurent Berger au Monde](#), 2 février 2018.

Calendrier prévisionnel des payes et pensions 2018

Voici le calendrier prévisionnel des dates de paiement des payes et des pensions des fonctionnaires et retraités de l'État pour 2018.

[calendrier_payes_et_pensions_etat_2018](#)

Comité technique d'administration centrale (28 novembre 2017)

Le comité technique de l'administration centrale (CT-AC) du MAA s'est tenu le 28 novembre 2017. Il était présidé par Philippe Mérillon, secrétaire général adjoint. La CFDT était représentée par Frédéric Nabucet, Agnès Desoindre, Sophie Lardenois, Isabelle Vandermeersch et Pierre Jouvanceau.

Avis sur le projet de décret fixant l'organisation de l'administration centrale

Ce projet de décret (modifiant le [décret n° 2008-636 du 30 juin 2008](#) fixant l'organisation de l'administration centrale du ministère chargé de l'agriculture, de l'alimentation, de l'agroalimentaire et de la forêt) prend en compte le retour au sein du MAA de la direction des pêches maritimes et de l'aquaculture (DPMA), jusque-là intégrée au ministère de l'écologie (MTES). Cette direction conserve les missions qu'elle exerçait au MTES. Elle continuera d'être gérée temporairement par le MTES jusqu'à son transfert total de gestion au MAA au 1^{er} janvier 2018.

Le texte du projet précise également les missions de la direction générale de la performance économique et environnementale (DGPE) en matière de réglementation et de contrôle et ajoute le « Haras national du Pin » à la liste des établissements publics placés sous la tutelle de cette direction.

Point d'information sur les outils informatiques du quotidien

Ces outils informatiques dits « du quotidien » sont ceux qui concernent tous les agents (téléphones, ordinateurs, salles de visioconférence...), hors applications spécifiquement orientées métiers. Le point porte sur les actions d'amélioration menées depuis 2 ans, notamment en termes de sécurisation des infrastructures, et les évolutions envisagées.

— **déplacement des serveurs de l'administration centrale**, quels qu'ils soient (serveurs de fichiers, d'impression ou d'authentification) vers le site de Toulouse. Cette centralisation facilitera la maintenance, la mise à jour et les sauvegardes dans un lieu unique. Incidemment, ce transfert libérera des salles en administration centrale.

La CDFT souhaite connaître le nombre de mètres carrés libérés par ces transformations.

L'administration répond qu'elle disposera ultérieurement de données précises, encore difficiles à évaluer.

— **réalisation d'un nouveau portail VPN**, permettant, pour les agents en télétravail, l'accès bureautique complet (notamment aux fichiers du réseau), la possibilité de visioconférence et, à terme, l'accès à un bureau virtuel.

La CDFT se réjouit de cette amélioration qui permettra d'étendre la pratique du télétravail à de nombreux agents jusque-là empêchés.

— **renovation des salles de visioconférence** comprenant le changement du matériel, la mise en place d'un pont visio interministériel (travaillé en partenariat avec le ministère de la Justice) ; en 2017, 16 salles de visioconférence (tous sites confondus) ont été rénovées et 3 nouvelles salles ont été créées. Des demandes complémentaires de salles visio pourraient être formulées. La visioconférence fonctionne pour toutes les structures du MAA et les DREAL, mais pas dans les DD(CS)PP qui sont sur un autre réseau.

En complément, le déploiement d'un outil visio poste à poste (via l'application [Jitsi](#)) est en cours ; réservés aux tout petits groupes, il permettra également le partage de documents. (C'est l'équivalent d'une web conférence.)

La CFDT s'interroge sur la possibilité de travail de consolidation d'un document partagé avec d'autres ministères.

L'administration répond que cette option serait possible avec d'autres ministères mais pas avec les établissements qui ne sont pas reliés au réseau informatique de l'État (RIE).

— **déploiement des applications sur les postes de travail en administration centrale.**

L'analyse de l'existant montre de fortes disparités dans les mises à jour de logiciels sur les 2500 postes. Depuis l'été dernier, les mises à jour du système d'exploitation se font de façon automatique et transparente pour l'utilisateur ; à terme, il en sera de même pour tous les logiciels (navigateurs internet et de messagerie, suites bureautiques...) par le déploiement d'une solution de télédistribution.

— **amélioration des débits**, avec passage à la fibre optique en 2018 dans les DRAAF et dans tous les sites parisiens, et raccordement de l'enseignement agricole au RIE.

— **mise en place d'un plateau téléphonique d'assistance** début avril 2018 ([sujet déjà évoqué au précédent CT-AC](#)).

— **déploiement de bornes WiFi** dans les salles de réunion et dans les espaces visiteurs.

— **passage à la téléphonie via internet** (ToIP).

La CFDT souhaite que les agents soient informés de ces projets par d'autres moyens de communication que les courriels habituels qui ne sont pas toujours lus.

Elle propose que soient faites des communications orales régulières (conférences, tutoriels vidéo par exemple).

L'administration reconnaît volontiers la nécessité d'améliorer la communication.

Elle signale des réunions mensuelles menées entre les missions des affaires générales (MAG), la

sous-direction de la logistique et du patrimoine (SDLP) du service des affaires financières sociales et logistiques (SAFSL) et la sous-direction des systèmes d'information (SDSI) du service de la modernisation (SM). Elle encourage les MAG à en informer les agents de leur direction.

Comité technique du secrétariat général (23 novembre 2017)

La réunion du comité technique spécial du secrétariat général (CTS SG) a eu lieu le 23 novembre 2017, sous la présidence de Valérie Métrich-Hecquet.

La CFDT était représentée par Sophie Lardenois, Emmanuella Scetbun, Eric Garberoglio (titulaires) et Isabelle Vandermeersch (experte).

Petit rappel : qu'est-ce que le comité technique spécial ?

Les comités techniques spéciaux (CTS) ont un rôle de consultation, d'organisation et de fonctionnement des services. Il en existe plusieurs en administration centrale : un CTS général, dit « d'administration centrale » (CTS-AC), et un CTS pour chaque direction (soit un CTS-SG, un CTS-DGER, un CTS-DGPE, un CTS-DGAL, un CTS-Bureau du cabinet et un CTS-CGAAER).

La CFDT est majoritaire dans les CTS d'administration centrale.

Si vous rencontrez des difficultés ou si vous avez des suggestions d'amélioration de fonctionnement de votre service, [contactez-nous](#). Nos élus pourront porter vos demandes lors du prochain CTS-AC.

Modifications apportées à l'arrêté portant attributions du secrétariat général

Ces modifications portées à l'[arrêté du 30 juin 2008](#) concernent trois services du secrétariat général :

— le service de la statistique et de la prospective (SSP), avec l'intégration du secteur de la pêche et de l'aquaculture suite au retour de la DPMA (direction des pêches maritimes et de l'aquaculture), dépendant jusqu'à présent du MTES, au MAA (article 5) ;

— le service des ressources humaines (SRH), avec le rattachement de l'équipe assistance utilisateurs (AU) comprenant 7 agents du bureau du pilotage et la rémunération (BPREM) à la mission Agorha et système d'information des ressources humaines (MISRH) (article 6) ;

— le service de la modernisation (SM) : le conseil des systèmes d'information (CSI) s'appellera désormais « délégation au numérique et à la donnée » (DND) . Son rôle sera identique à l'ancienne entité avec élargissement à moyen terme des missions en lien avec la politique du numérique menée par le MAA (article 7).

Par ailleurs, la mission « Simplifions » est supprimée.

À noter que la sous-direction des systèmes d'information (SDSI), dépendant du service de la modernisation (SM) évoluera comme suit :

— la gestion des outils au quotidien (ordinateurs, imprimantes, téléphonie fixe, téléphonie mobile, visio...) sera assurée au sein d'un seul bureau : le bureau de l'informatique de proximité (BIP).

— la fonction d'animation des responsables des systèmes d'information (RSI) et de conduite de projets associant les services déconcentrés sera associée au BIP.

— la conception et la diffusion (*via* les RSI) des solutions techniques seront désormais assurées par le BIP pour les DRAAF et les DAAF.

Des formations appropriées seront organisées pour les agents du BIP.

Bilan du plan de prévention et d'évaluation des risques psychosociaux

En 2017, deux réunions du groupe « projet » ont eu lieu et les travaux menés ont abouti à la mise en œuvre d'un plan de prévention.

Des fiches d'actions (39 dont 8 liées à des actions transverses et 31 liées à des actions spécifiques) ont été élaborées : 25 d'entre elles se sont concrétisées.

La prochaine réunion du groupe « projet » est prévue pour le début de l'année 2018. Elle s'articulera autour de la présentation des fiches d'actions réalisées qui seront ensuite portées à la

connaissance des agents, en lien avec le questionnaire du baromètre social envoyé cet été par courriel à chaque agent, pour lequel le taux de participation a été de 51%.

Point d'information sur le SIRH

Une réorganisation du système d'information des ressources humaines est envisagée (*voir notre [compte rendu du CT-AC du 20 septembre 2017](#)*). Elle a pour objectif de basculer le système d'information des ressources humaines ministériel sur l'offre interministérielle RenoiRH (RenoiRH est retenu pour remplacer Agorha). Plusieurs administrations ont déjà adopté le dispositif.

Le lancement des travaux est prévu pour le début de l'année 2018 et la bascule Agorha-RenoiRH pour septembre 2019.

Come indiqué plus haut, la mise en œuvre du projet se traduira par la fusion, au début de l'année 2018, de la MISRH (6 personnes) et du pôle assistance utilisateurs (AU) du BPREM (5 personnes), qui formeront l'équipe « projet ».

Le logiciel Agorha sera maintenu pour la gestion des primes.

Point d'information sur le lancement de la deuxième campagne de télétravail

En 2017, 62 agents du secrétariat général (36 du site de Paris, 26 du site de Toulouse) étaient en télétravail, soit 7 % des agents (dont 75 % en catégorie A , 25 % en catégorie B ou C).

La deuxième campagne de télétravail est lancée et reprend la même procédure que celle de l'[année passée](#). Les restitutions des chefs de service du secrétariat général sont attendues pour le 1^{er} décembre, et les informations seront transmises aux agents demandeurs pour le 15 décembre.

Les agents souhaitant le renouvellement de leur télétravail devront également en faire la demande. Un retour d'expérience pour l'année 2017 est attendu.

À noter qu'un courriel personnel d'information sur ce sujet a été envoyé à tous les agents du secrétariat général le 30 octobre par la mission des affaires générales (MAG).

La CFDT s'interroge sur la possibilité d'augmentation du nombre d'agents en télétravail.

L'administration rappelle que les demandes sont liées aux contraintes budgétaires et dépendent des missions exercées par les agents.

Pour la CFDT, l'argument « contraintes budgétaires » ne saurait être opposé au droit des agents.

Point d'information sur les travaux

— site de Barbet-de-Jouy :

Les travaux du restaurant interministériel seront bientôt achevés. Outre la mise au norme des installations électriques, l'élévateur pour les personnes à mobilité réduite sera achevé fin 2017.

— site de Vaugirard :

Suite au départ du service des affaires juridiques (SAJ) début 2017 vers le site de Barbet-de-Jouy, les bureaux ont été rafraîchis et la signalétique revue.

— site de Varenne :

Une étude sur la rénovation des bâtiments C, D et E est lancée. La salle Gambetta sera rénovée au cours de l'été 2018, entraînant un blocage des réservations pour une durée de 2 mois.

L'accueil sera entièrement rénové (sol, aération, sonorisation...). Les travaux sont prévus au début de l'année 2018.

La première phase de renouvellement des huisseries sera achevée au 1^{er} décembre 2017.

Le programme pluriannuel 2018-2019 sur les mobiliers, visios, salles de réunion est lancé.

Les badges d'accès du site de Barbet-de-Jouy, devenus obsolètes en raison de la rénovation des contrôles d'accès aux tripodes, ont été remplacés.

Au début de l'année 2018, les agents disposeront d'un accès unique avec la mise en place du nouveau logiciel de gestion du temps Equitam.

— site de Toulouse :

L'accès piétons est achevé. L'aménagement de places supplémentaires pour les personnes à mobilité réduite est en cours.

Bilan des déménagements réalisés en 2017 sur les sites parisiens

En 2017, les déménagements ont concerné 421 agents au secrétariat général, dont 41 sur le site de

Vaugirard, 75 sur le site de Barbet-de-Jouy (dont 53 agents du service des affaires juridiques) et 305 agents sur le site de Varenne (dont 110 agents de la sous-direction des carrières et de la rémunération, au SRH).

Pour le site de Varenne, 54 bureaux ont été rénovés (dont 24 dans le cadre du changement des huisseries).

Questions diverses

La CFDT a demandé un bilan sur les entretiens professionnels menés auprès des agents du secrétariat général.

L'administration a fourni en séance un tableau par service, qui fait apparaître de fortes disparités. Avec une moyenne globale de 68%, le taux de réalisation des entretiens s'échelonne de 26 à 91 %. La CFDT regrette que la statistique n'ait pas été fournie par bureau.

L'administration répond qu'un point complet sera établi par la secrétaire générale en comité de direction (CODIR) et annonce la présentation de ce bilan au prochain CTS-SG.

GIPA 2017 : le calculateur de la CFDT

La GIPA (indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat) est reconduite pour 2017 (période allant du 31 décembre 2012 au 31 décembre 2016).

Pour connaître votre GIPA 2017, vous pouvez utiliser le simulateur de la [CFDT](#) ou celui de [service-public.fr](#). Ces deux simulateurs sont conçus pour Excel[®] 1. Si vous êtes utilisateur de la suite libre et gratuite Libre Office, le SPAGri-CFDT vous propose son propre simulateur pour [Calc](#). Il vous suffit d'indiquer vos indices (INM) figurant sur vos fiches de paie de décembre 2012 et 2016.

La GIPA résulte d'une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné. Il est calculé en fonction d'une formule prévue par le décret [n° 2008-539 du 6 juin 2008](#) modifié par le décret n° 2017-1582 du 17 novembre 2017.

L'[arrêté du 17 novembre 2017](#) fixe les éléments à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité. Pour la période de référence du 31 décembre 2012 au 31 décembre 2016, le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point d'indice à prendre en compte sont les suivants :

- taux de l'inflation : + 1,38 % ;
- valeur moyenne du point d'indice en 2012 : 55,5635 € ;
- valeur moyenne du point d'indice en 2016 : 55,7302 €.

La GIPA est soumise aux cotisations sociales (CSG, CRDS et contribution solidarité), au RAFP et à l'impôt sur le revenu (voir « [Les retenues obligatoires](#) »).

(1) Ces deux simulateurs ont été créés pour des versions récentes du tableur Excel® et peuvent ne pas fonctionner pour des versions plus anciennes de ce logiciel. Dans ce cas, il est possible d'utiliser le tableur Calc de la suite Libre Office, libre, gratuit et capable d'ouvrir ces fichiers, ou d'utiliser directement [le simulateur du SPAGRI-CFDT](#).

[D'après l'article publié par la CFDT-Fonctions publiques le 16 novembre 2017.]

Le jour de carence, une fausse bonne idée !

[Mise à jour du 10 avril 2018 : parution de la note de service [SG/SRH/SDCAR/2018-257](#) du 29 mars 2018 installant la journée de carence à compter du 1^{er} janvier 2018. Cette note de service est disponible en fin de cet article.]

La CFDT avait vivement dénoncé l'instauration d'un jour de carence pendant les deux années 2012 et 2013 et obtenu son abrogation pour 2014 en démontrant qu'il n'avait pas permis de réduire significativement l'absentéisme dans la fonction publique.

Le projet de [loi de finances](#) pour 2018 prévoit le rétablissement du dispositif au 1^{er} janvier 2018.

La CFDT maintient ses positions : **le jour de carence dans la fonction publique est injuste et inefficace !**

L'enquête de l'Insee relative à « l'évaluation des effets du jour de carence pour arrêt maladie mis en œuvre dans la fonction publique du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013 » ne dit pas autre chose...

En effet, l'Insee constate que le jour de carence n'a pas modifié la part d'agents absents pour des raisons de santé.

Durant les deux années 2012-2013, il a été enregistré une forte baisse des arrêts maladie de deux jours chez les fonctionnaires de l'État. Pour éviter une retenue sur salaire, les agents ont pu préférer prendre un jour de congé.

En revanche, **les arrêts maladie d'une durée d'une semaine à trois mois ont augmenté. L'Insee évalue cette hausse à 25% sous l'effet du jour de carence.** Trois mécanismes pourraient l'expliquer :

— l'agent a intérêt à attendre d'être sûr de sa guérison pour retourner au travail et éviter une rechute et par ricochet une nouvelle retenue sur son salaire ;

— l'agent peut hésiter à s'arrêter pour se soigner et son état de santé pourrait se dégrader et conduirait à un arrêt maladie plus long ;

— le sentiment d'être mis à contribution pourrait conduire à prolonger un peu l'arrêt maladie.

Retrouvez l'enquête de l'Insee : « [Le jour de carence dans la fonction publique de l'État : moins d'absences courtes, plus d'absences longues](#) ».

La note de service installant le jour de carence à compter du 1^{er} janvier 2018 :

[2018-257_final](#)

PPCR reporté d'un an : le manque à gagner, c'est maintenant

Le report de 12 mois de la mise en œuvre du protocole PPCR décidé par le ministre de l'Action et des Comptes publics se traduit par **un manque à gagner immédiat pour les agents**.

Le ministre de l'Action et des Comptes publics n'a pas tenu compte de la mobilisation des organisations syndicales de la Fonction publique le 10 octobre dernier, particulièrement bien suivie dans nos ministères (28 %). Le ministre compte faire peser ses choix budgétaires sur les fonctionnaires.

Ce manquement à la parole de l'État est un rude coup porté au dialogue social et, pour la CFDT, c'est inacceptable !

De leur côté, les organisations syndicales qui n'ont pas signé l'accord (FO, CGT et Solidaires) ont créé les conditions pour que l'État revienne sur sa décision d'appliquer PPCR dans le calendrier initial. En effet, Gérald Darmanin considère que PPCR n'est pas un accord majoritaire et qu'à ce titre, le gouvernement n'est pas engagé par une signature. Les organisations syndicales qui n'ont pas signé prétendaient obtenir « plus et mieux » mais n'ont finalement rien obtenu. Pis encore, elles ont favorisé le report du calendrier.

La CFDT a calculé **combien vous allez perdre en 2018** (montants bruts) :

Agents de catégorie C

Grade	Echelons	Report du bénéfice de	Perte brute (approx.)
3 ^e grade	7 et 8	3 points d'indice	- 168 €
	6	2 points d'indice	- 112 €
	1, 2, 3, 4, 5 et 9	1 point d'indice	- 56 €
2 ^e grade	5	2 points d'indice	- 112 €
	6	1 point d'indice	- 56 €
1 ^{er} grade	7 et 8	3 points d'indice	- 168 €
	6	2 points d'indice	- 112 €
	1, 2, 3, 4, 5 et 9	1 point d'indice	- 56 €

Agents de catégorie B

Grade	Echelons	Report du bénéfice de	Perte brute (approx.)
3 ^e grade	5, 8 et 11	5 points d'indice	- 281 €
	4, 6 et 7	4 points d'indice	- 225 €
	1 et 9	3 points d'indice	- 168 €
	2 et 3	2 points d'indice	- 112 €
2 ^e grade	1	9 points d'indice	- 500 €
	2 et 3	8 points d'indice	- 450 €
	4	6 points d'indice	- 337€
	5 et 13	5 points d'indice	- 281 €
	12	4 points d'indice	- 225 €
	6, 7, 8 et 11	3 points d'indice	- 168 €
	10	2 points d'indice	- 112 €
1 ^{er} grade	3	6 points d'indice	- 337 €
	2, 4 et 13	5 points d'indice	- 281 €
	1 et 11	4 points d'indice	- 225 €
	5 et 12	3 points d'indice	- 168 €

6, 7, 8 et 9	2 points d'indice	- 112 €
10	1 point d'indice	- 56 €

Agents de catégorie A

Les agents de catégorie A bénéficieront rétroactivement des mesures prévues en 2017 sur leur paye de novembre à février 2018 selon les situations.

En revanche, le transfert prime-points de 5 points qui devait s'appliquer au 1^{er} janvier 2018 est reporté au 1^{er} janvier 2019. Les gains d'indice de 2019 et 2020 sont reportés à 2020 et 2021.

Pour en savoir plus : ci-dessous, l'[analyse publiée par la CFDT Fonctions publiques](#).

[Uffa - perte pouvoir d'achat 2018](#)

Promotions de grade, fonctionnement des CAP : quelles évolutions ?

[Article mis à jour le 17 janvier 2018.]

Les 19 et 20 octobre 2017 se sont tenus deux groupes de travail issus du CTM pour évoquer les **promotions des agents** et le **fonctionnement des CAP**.

Ils étaient présidés par Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines du MAA.

La CFDT était représentée par Martine Beauvois, Géraldine Chadirat, Martine Girard, Philippe Hedrich et Jacques Lepertois.

Groupe de travail « Taux de promotion de grade »

Que sont et à quoi servent les taux de promotion ?

Les taux de promotions, dits « pro-pro » car le nombre de promus est proportionnel au nombre de promouvables, permettent de déterminer pour chaque corps d'agents titulaires du MAA le nombre de postes offerts pour accéder aux grades supérieurs à l'intérieur de ce corps.

[Les administrations doivent fixer les taux d'avancement de grade](#) pour chaque grade de chaque corps. Ces taux sont fixés par arrêté ministériel, après avis conforme de la direction du Budget (DB) et de la direction générale de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFP). Pour mémoire, les taux 2016 et 2017 pour les corps du MAA ont été fixés par les arrêtés du [23 mars 2016](#) et du [23 juin 2016](#).

N.B. Les taux de promotion de l'année N s'appliquent au nombre d'agents promouvables au 31 décembre de l'année N-1.

Comment s'appliquent-ils ?

Exemple 1 : pour l'accès au grade d'adjoint administratif principal de 1^{re} classe (AAP1) au titre de l'année 2017 (avancement uniquement au choix), le taux de promotion 2017 était fixé à 25%. Le nombre d'agents promouvables était de 473. Le calcul est donc le suivant : $473 \times 25\% = 118,25$. Ce résultat est arrondi à 118*. Il y a donc eu, au titre de 2017, 118 promotions en AAP1.

Exemple 2 : pour l'accès au grade de secrétaire administratif de classe exceptionnelle au titre de l'année 2017 (avancement au choix ET par examen professionnel), le taux de promotion 2017 était fixé à 11%. Le nombre de promouvables s'élevant à 815, le calcul donne le résultat de 89,65 agents. La répartition entre avancement au choix et examen professionnel étant respectivement de 70% et 30%, le calcul final s'effectue ainsi :

- au choix : $89,65 \times 70\% = 62,75$, soit 63* agents promouvables ;
- par examen professionnel : $89,65 \times 30\% = 26,89$, soit 26* agents promouvables.

* Les reliquats liés aux arrondis sont conservés pour les promotions futures.

Taux proposés pour les années 2018 à 2020

Les taux de promotions présentés par l'administration lors de ce groupe de travail sont encore en

attente de validation par la DGAFP ; ils détermineront, pour les 3 ans à venir, le nombre de promotions annuel. C'est pourquoi nous ne publions pas ces taux dans le présent article, car des modifications sensibles peuvent être apportées à l'issue des discussions entre le MAA, la DGAFP et la direction du Budget.

Selon l'administration, le contexte budgétaire actuel laisse peu de marge de manœuvre. De plus, la DGAFP tend vers une harmonisation de l'ensemble des taux de promotions de tous les ministères.

Administrateurs civils, ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF), et attachés :

Le cas de ces corps n'a pas été abordé en séance, car il s'agit de corps interministériels. Par ailleurs, pour les IPEF, le plan triennal est décalé d'un an (cf. [arrêté du 23 juin 2016](#) pour les taux 2018).

La CFDT a cependant demandé à l'administration de communiquer les prévisions des taux pour ces corps.

L'administration ne s'est pas engagée sur cette demande.

Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement :

Pour les IAE, nonobstant les taux futurs, se pose le problème de l'accès au nouveau grade fonctionnel d'IAE hors classe.

Malgré les demandes répétées de la CFDT, l'administration n'a pas souhaité communiquer de taux prévisionnel pour la hors classe.

Techniciens supérieurs, secrétaires administratifs, techniciens formation-recherche :

Pour ces corps, les perspectives semblent stabilisées par rapport à la période précédente (cf. arrêté du [23 mars 2016](#)).

La CFDT note une concentration des effectifs de ces corps sur les derniers échelons du 1^{er} grade, particulièrement pour les secrétaires administratifs. Elle revendique en conséquence une attention particulière sur les taux pro-pro applicables au 1^{er} grade. Cela permettrait de décongestionner ces corps.

Adjoint administratifs, adjoints techniques et adjoints techniques formation-recherche :

Pour ces corps comme pour ceux de catégorie B, les taux semblent constants par rapport à la période précédente (cf. arrêté du [23 mars 2016](#)). Par ailleurs, l'administration indique que le ministère, comme la DGAFP, s'attachera à respecter l'équité entre les trois fonctions publiques.

La CFDT rappelle que les corps de catégorie C sont passés de 4 à 3 grades avec l'application du dispositif PPCR. Compte tenu du nombre de promouvables plus élevé lié à la fusion des 2^e et 3^e grades, elle demande une réflexion spécifique pour l'accès au grade sommital.

Assistants ingénieurs :

Le corps des assistants ingénieurs est un corps à grade unique : il n'est pas concerné par ce plan.

Professeurs (PCEA et PLPA) et conseillers principaux d'éducation :

Une très légère hausse semble envisagée pour ces corps.

La CFDT souhaite que cette hausse soit confirmée. Elle demande une expertise sur l'incidence de la création en cours du 3^e grade (classe exceptionnelle) pour ces trois corps, et a réclamé un effort supplémentaire pour que le nombre de promus soit au minimum identique aux années précédentes.

Ingénieurs d'étude :

Pour le corps des ingénieurs d'études, les taux semblent constants par rapport à la période précédente. De plus, l'administration indique que la DGAFP cherchera l'équité avec les homologues de l'Éducation nationale.

La CFDT rappelle que l'architecture de ce corps est passée de 3 à 2 grades en raison de la fusion des deux derniers grades. Comme pour les agents de catégorie C, elle demande qu'une réflexion spécifique soit menée pour ce corps.

Groupe de travail « Fonctionnement des CAP »

Publication des résultats des CAP et CCP

Suite à une analyse du droit en matière de publication de données nominatives par le SAJ (service des affaires juridiques), l'administration rappelle que :

- les documents préparatoires et les débats en CAP sont confidentiels ;
- seules les « décisions » ont vocation à être publiées, en veillant à ne pas porter atteinte à la vie privée, ni à induire de jugement de valeur.

Ainsi, pour les mobilités, les tableaux de résultats ne comporteront plus le numéro Agorha des agents ni les postes pour lesquels ils ne sont pas retenus.

Pour les tableaux d'avancement, s'agissant de listes « positives » où ne figurent que les agents accédant à la promotion, la jurisprudence considère que leur publication *sur l'intranet du ministère* (non accessible au grand public) ne porte pas atteinte à la vie privée des agents.

Attachée au respect de la vie privée, la CFDT approuve cette mise en conformité. Elle rappelle que dans cette optique, elle ne publie plus de tableaux de résultats sur son site internet depuis 2015.

Cas des agents promus dans un nouveau corps impliquant une mobilité obligatoire

Pour les promotions dans un corps impliquant une mobilité (exemple des promotions de SA à attaché, de TSMA à IAE...), les agents voient actuellement leur demande de mobilité examinée par la CAP de leur corps d'origine. Cependant, leur demande portant sur un poste de la catégorie du corps d'accueil, il n'est pas rare qu'ils se trouvent en concurrence avec des agents appartenant à ce corps de destination.

Avec le système actuel, la CAP du corps d'origine donne un avis « SRAIC » (sous réserve de l'arbitrage inter-corps). Les dossiers sont donc systématiquement examinés en commission d'arbitrage, commission à laquelle les représentants du personnel ne peuvent pas assister.

La CFDT souhaite redonner tout son sens au rôle des CAP et permettre des décisions en

toute transparence : elle demande que désormais les CAP des corps d'accueil examinent aussi les demandes de mutation des agents inscrits sur une liste d'aptitude, ou des lauréats d'un examen professionnel.

L'administration n'est pas opposée à cette évolution mais souhaite disposer du temps nécessaire pour développer un outil permettant de gérer ces cas sans surcharger les bureaux de gestion.

La CFDT regrette que des contingences informatiques soient de nature à retarder une meilleure transparence dans l'examen des décisions relatives aux parcours professionnels des collègues, et continuera de solliciter le SRH en ce sens.

Quel que soit votre statut, à l'approche des [CAP et CCP](#), n'hésitez pas à [nous solliciter rapidement](#) pour assurer la meilleure défense possible de votre évolution de carrière.

[CT-AC : un ordre du jour indigent](#)

Le comité technique de l'administration centrale (CT-AC) du MAA s'est tenu le 19 septembre 2017. Il était présidé par Valérie Métrich-Hecquet, secrétaire générale. La CFDT était représentée par Frédéric Nabucet, Emmanuella Scetbun, Isabelle Vandermeersch et Pierre Jouvanceau.

L'ordre du jour présenté par l'administration était particulièrement... compact : point d'information sur le rattachement de la DPMA au ministère ; point sur l'avancement des travaux en administration centrale ; point sur les départs en *[sic]* retraite en 2016 ; point sur les comptes épargne-temps. Et c'est tout !

Un ordre du jour indigent pour un CT-AC sans envergure ? Sans les nombreuses questions diverses posées par la CFDT, nul doute qu'il eût été épuisé en moins de deux heures. Passant sous silence l'essentiel de ce qui fait l'intérêt de cette instance, l'administration montre ainsi le peu d'importance qu'elle attache au dialogue social et donc, par extrapolation, au personnel travaillant en

administration centrale. D'où la déclaration liminaire, elle aussi brève et concise, de la CFDT.

Déclaration liminaire de la CFDT

« La CFDT tient à vous faire part de son étonnement quant à la qualité du dialogue social en administration centrale telle que nous pouvons l'apprécier à travers la réunion de ce CT-AC.

L'ordre du jour qui nous est proposé est d'une insuffisance notable.

La CFDT déplore de devoir demander en questions diverses les sujets qu'elle souhaite voir traités en CT-AC. »

L'essentiel du compte rendu ci-dessous est donc directement lié aux nombreuses questions diverses posées par la CFDT.

Bilan social de l'administration centrale

La CFDT rappelle l'article 37 du décret du 15 février 2011 relatif aux comités techniques, qui stipule que *« les comités techniques reçoivent communication et débattent du bilan social de l'administration, de l'établissement ou du service auprès duquel ils ont été créés. Ce bilan est établi annuellement. Il indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose ce service et comprend toute information utile eu égard aux compétences des comités techniques énumérées à l'article 34. »* Le décret 2017-928 du 6 mai 2017 ajoute que le bilan social *« décrit l'utilisation du compte personnel de formation »*.

Pour la CFDT, un bilan social spécifique doit être établi pour l'administration centrale, ce qui n'est pas fait à ce jour. Ce bilan doit comprendre un certain nombre d'indicateurs (arrêté du 23 décembre 2013).

Les arguments de l'administration pour refuser d'établir ce document choquent le bon sens. Comment peut-on avoir une vue d'ensemble sur l'administration centrale en l'absence d'un document de référence centralisant les informations ? Par exemple, présenter les départs en retraite sans connaître les structures par âge de la population n'a pas de sens !

La secrétaire générale a cependant admis qu'une vue d'ensemble sur l'administration centrale n'était pas peine perdue. Elle accepte le principe d'une restitution de ces informations au prochain CT-AC de fin 2018.

L'ordre du jour du prochain CT-AC devrait donc comporter :

- le bilan social simplifié de l'administration centrale (effectifs et répartition selon les programmes et les secteurs d'activités, pyramides des âges, temps de travail, résultats des concours et examens, action en faveur des agents handicapés, départs à la retraite, formation, accompagnement des agents, primes versées en administration centrale) ;
- le bilan simplifié du CHS-CT d'administration centrale (risques psycho-sociaux, médecine de prévention, accidents du travail...).

Remplacement progressif du logiciel de gestion des ressources humaines Agorha

Le logiciel de gestion des ressources humaines actuellement en place (Agorha) devrait être remplacé à l'horizon 2019 par le logiciel RenoiRH déjà en place dans quatre autres ministères. Le déploiement de RenoiRH se fera progressivement avec un accompagnement et des formations spécifiques pour les agents des bureaux de gestion. Agorha ne sera plus développé, mais il sera maintenu pour certains actes de gestion spécifique non pris en charge par RenoiRH.

La CFDT a posé la question du développement des modules de gestion propres au MAA, notamment la gestion des corps enseignants. L'administration a affirmé que cette dimension primordiale a bien été prise en compte.

Évolution de l'informatique de proximité

L'administration souhaite développer trois axes :

- axe 1 : amélioration des outils du quotidien. Prévu sur 2 ans, ce plan concerne les outils collaboratifs, le VPN, le déploiement des accès à distance pour les interventions du BIP, l'automatisation des mises à jour de logiciels ;
- axe 2 : accompagnement préventif reposant sur la poursuite de la politique de tutoriels instaurée en 2016 (par exemple : comment changer son mot de passe) ;
- axe 3 : mise en place d'une plate-forme téléphonique via un prestataire, avec numéro d'appel unique et plages horaires élargies.

Bilan de la politique d'impression mise en place en 2010

L'analyse conduite en 2010 mettait en évidence des moyens surdimensionnés et sous-exploités

(imprimantes individuelles trop nombreuses, multiplicité des modèles de consommables...), une méconnaissance des coûts d'impression par service, trop de dépenses en consommables et en papier.

L'administration s'était alors orientée vers un marché interministériel de location de copieurs. Cela a permis de réduire de moitié les coûts totaux d'impression pour l'administration centrale, passant de 720 000 € en 2010 à 361 000 € en 2016.

L'administration constate cependant que le matériel n'est utilisé qu'à 40% de sa capacité (20% en 2010) ; elle souhaite optimiser l'utilisation du matériel à 60%. La CFDT demande si cette optimisation passera par la réduction du nombre d'EMF (équipements multifonctions), comme certains bruits de couloir le laissent entendre. L'administration affirme qu'il n'y aura pas de réduction, mais une meilleure adéquation matériel-besoins, la capacité de chaque appareil étant adaptée à la volumétrie réelle d'utilisation.

Point sur les nouvelles règles de calcul des tarifs de restauration pour les contractuels d'administration centrale.

En 2014, la CFDT avait obtenu une adaptation des tarifs du restaurant administratif (Auri) pour les contractuels d'administration centrale. Ces tarifs reposant sur l'échelonnement indiciaire, cette adaptation visait à ne pas pénaliser les contractuels dont la rémunération ne comprend pas de primes.

Estimant qu'une révision de ce tarif spécifique pourrait être envisagée, la CFDT a demandé un bilan du coût de la mesure depuis 2014.

N'ayant réalisé ni chiffrage ni simulation, l'administration renvoie ce sujet à l'ordre du jour du prochain CT-AC...

Travaux : principales informations

— site de Barbet-de-Jouy : les travaux ont été achevés ; reste en suspens une discussion avec l'architecte des Bâtiments de France pour les huisseries extérieures de la façade Varenne. Le parking réouvrira en fin d'année. Pour le restaurant administratif, l'accès handicapés (élevateur) sera fonctionnel en fin d'année.

— site de Lowendal : livraison des travaux fin 2017 et réemménagement des agents de la DGER, actuellement sur le site de Maine, en janvier 2018.

- site de Vaugirard : les travaux sont terminés. Le remplacement de la signalétique est en cours.
- site de Varenne : les travaux des bâtiment C,D et E débuteront en 2018. La rénovation des huisseries se poursuit au 4e étage du bâtiment A. La salle Gambetta va être rénovée ainsi que l'accueil général du ministère, notamment pour l'accès handicapés.
- salles de réunion : une réflexion va être lancée sur l'équipement de ces salles (vidéo-projecteurs, réseaux, visio-conférence...).

Modification des conditions d'accès au ministère

Le déploiement des nouveaux badges d'accès au ministère va débuter d'abord sur le site de Barbet-de-Jouy, début octobre, avec mise en place d'un double badge jusqu'à la fin de l'année, puis passage à un badge unique (y compris pour l'accès au restaurant administratif) début 2018.

Pour les sites de Varenne et Vaugirard, la mise en place du nouveau badge unique se fera également en janvier 2018.

Retour de la direction des pêches maritimes et de l'aquaculture (DPMA) au ministère

Cette ancienne direction du ministère de l'Agriculture, incorporée au ministère de l'Écologie en juillet 2012, est revenue au sein du MAA le 24 mai 2017. Elle compte 80 agents de 10 corps différents, appartenant à l'un ou l'autre des deux ministères.

Pour des raisons pratiques, elle restera physiquement installée à La Défense ; elle continuera d'être gérée temporairement par le MTES jusqu'à son transfert total de gestion au MAA en janvier 2018.

À noter qu'un CT-AC spécial aura lieu le 28 novembre pour présenter les textes d'organisation de la DPMA.

N'hésitez pas à [nous contacter](#) !

L'IPEF du futur ? Les positions CFDT

Voici la déclaration préalable des élus CFDT à la commission administrative paritaire (CAP) des **ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts** (IPEF) lors de la réunion d'information du 7 septembre 2017. Cette réunion était organisée par la cheffe de corps, pour une première présentation des suites données au [rapport Duron « IPEF du futur »](#), en présence des deux secrétaires générales du MTES-MT et du MAA.

L'intervention de la CFDT visait à rappeler aux principaux employeurs des IPEF qu'ils se devaient de définir clairement et à long terme leurs besoins en « fonctionnaires du futur » : **éthiques, scientifiques et transversaux !**

Déclaration liminaire de la CFDT sur les suites à donner au rapport Duron « IPEF du futur »

1. La singularité du corps des IPEF... ?

Si nous nous félicitons d'être invités à une réunion de travail avec les deux secrétaires généraux des trois principaux ministères employeurs d'IPEF (MTES, MAA, MT) pour examiner les pistes proposées pour « l'IPEF du futur », nous regrettons vivement, par contre, le refus que nous a été signifié d'inviter des experts non-IPEF à cette réunion, en remettant « à plus tard » la nécessaire réflexion sur l'avenir au sein des fonctions publiques des dizaines de milliers de fonctionnaires de haut niveau scientifique et technique non-IPEF.

D'autre part, cette réunion de travail nous paraît bien tardive et trop peu reliée aux autres documents stratégiques préparés, tant par le ministère de la fonction publique que par les autres ministères employeurs et qui concernent pourtant pleinement le corps des IPEF. Ainsi, le lien avec le « plan managérial » de chaque ministère préparé en 2017 ou avec le « plan d'actions » prévu au MTES/MT à la suite des « assises des métiers de l'ingénieur » (mai 2016) ou encore avec les travaux du conseil supérieur de la Fonction publique de l'État sur l'encadrement supérieur (> avril 2015)...

2. Nos propositions sur les suites à donner au rapport Duron « IPEF du futur »

Nous n'avons pas eu connaissance préalable des « suites » que les SG des trois ministères s'apprêtent à donner aux propositions faites par le groupe de réflexion mis en place pour la rédaction du rapport « IPEF du futur », mais nous tenons à vous faire part des priorités suivantes qui nous apparaissent incontournables dans ces suites à donner au rapport « IPEF du futur » :

— mettre en place, particulièrement pour les IPEF confrontés plus que tout autre corps aux conflits d'intérêts entre le monde entrepreneurial et la fonction publique, des mécanismes particuliers, des parcours professionnels incitatifs, etc. pour s'assurer de l'absence de conflits d'intérêts, sans oublier la phase de retour du privé vers la fonction publique, pour lesquels la saisine de la commission de déontologie n'est pas prévue en l'état actuel de la réglementation :

<https://www.alternatives-economiques.fr/hauts-fonctionnaires-preferent-privé/00079448>

;

— veiller à ce que nos employeurs (ministères, opérateurs et collectivités territoriales) traduisent leurs feuilles de route par une estimation des moyens et, surtout, des compétences dont ils ont besoin pour la mise en œuvre de ces feuilles de routes de plus en plus complexes. Ainsi, nos trois principaux employeurs sont engagés dans des lourds programmes de transitions qui nécessitent, plus que tous les autres programmes, des fonctionnaires capables d'intégrer, à la fois, la complexité des choix technologiques à faire pour ces transitions énergétiques, numériques, écologiques (océans y compris), agronomiques, climatiques, sociales, etc. et, en même temps d'être transversaux, entre société civile et gouvernants et, surtout, entre administrations elles-mêmes.

Ce rappel pour demander que l'ensemble des documents de référence, chartes de gestion, feuille de route, etc. qui seront élaborés dans le cadre de ce projet « IPEF du futur » fassent la part belle à :

- la valorisation des compétences techniques et scientifiques des fonctionnaires (ingénieurs, mais aussi enseignants et chercheurs) ;
- leur capacité à élaborer, animer, piloter les projets transversaux, interministériels, internationaux, etc.

Les « IPEF du futur », ... des fonctionnaires du futur éthiques, scientifiques et transversaux !

Version pdf imprimable

[IPEF Déclaration préalable CFDT réunion 07_09_2017 Rapport Duron IPEF du futur](#)

Vos élus CFDT à la CAP des IPEF :

- titulaires : Nadou Cadic (MTES/DML), Monique Novat (VNF/DT Rhône-Saône) ;
- suppléants : Philippe Hedrich (MAA/DGER), Dominique Thon (Cerema Centre-Est).

N'hésitez pas à [nous contacter](#) !

Remise en cause du calendrier PPCR : lettre au Premier ministre

Lors de la réunion du Conseil commun de la fonction publique du 10 juillet dernier, Gérald Darmanin, ministre en charge de la Fonction publique, a annoncé que la situation des finances publiques oblige le gouvernement à s'interroger « *sur le calendrier de mise en œuvre du protocole [PPCR] et de l'étalement de sa montée en charge* » en précisant que ce serait un sujet de discussion avec les organisations syndicales.

La CFDT et les autres organisations syndicales signataires du protocole PPCR ont adressé un courrier commun au Premier ministre lui demandant, au moment où les premiers grands arbitrages concernant la préparation budgétaire 2018 sont en discussion, que l'annonce faite par le ministre de l'action et des comptes publics ne connaisse pas de suite.

Ci-dessous, copie du courrier intersyndical au Premier ministre.

[courrier unitaire_PPCR_17_07_17](#)

Comité technique de l'ANSES du 14 juin 2017 : retour d'informations

Le comité technique de l'Anses du 14 juin 2017 a abordé les points suivants : projet de réorganisation de la direction générale, mise en œuvre expérimentale du télétravail, bilan social, contrat d'objectif et de performances, commission de déontologie, astreintes, paie du statut formation-recherche, prime d'encadrement et doctorants, accueil des stagiaires et prise en charge de frais de transport.

L'administration était représentée par Roger Genet, Caroline Gardette et Isabelle Tilly-Becker ; la CFDT par Aurélie Del Cont, Christine Delpont, Corinne Sévin, Nathalie Thieriet et Béatrice Vallantin.

Projet de réorganisation de la direction générale

Au cours de ce comité technique, le directeur général de l'Agence, Roger Genet, a présenté pour avis le projet modificatif de l'organisation générale de l'Anses, ainsi que les projets modificatifs des notes d'organisation des directions impactées.

L'objectif de cette réorganisation est multiple :

- assurer une meilleure visibilité tant en interne qu'en externe des métiers ;
- clarifier le périmètre des missions et des responsabilités des acteurs ;
- réduire le nombre d'entités directement rattachées au directeur général ;
- développer la dynamique des activités transversales de recherche, de référence et de surveillance inter-laboratoires et promouvoir les synergies avec les directions d'évaluation des risques et des produits réglementés.

L'organigramme fait donc état d'une organisation en 4 pôles : les affaires générales, les produits

réglementés, les sciences pour l'expertise et la recherche & référence. Deux directions transversales seront directement rattachées à la direction générale : les affaires européennes & internationales et la communication & relations institutionnelles.

Un point particulier est fait sur l'articulation et le fonctionnement des 11 laboratoires d'organisation au sein du pôle recherche & référence. Il est nécessaire d'assurer une cohérence de stratégie des laboratoires, le directeur de la stratégie et des programmes (DSP) étant en charge de cette cohérence, et d'animer et de créer une communauté scientifique. La stratégie pluriannuelle avec programmation à 5 ans qui sera développée doit être la maille de l'évaluation des laboratoires et illustrer les thèmes identitaires majeurs. Les directeurs de laboratoire ne sont pas hiérarchiquement rattachés au directeur délégué du pôle, mais au directeur général (DG). Ils continuent leur rôle de représentation de l'Anses dans les régions et sont les représentants du DG sur le plan opérationnel.

Un projet de découpage en unités et équipes est à l'étude, pour mise en œuvre vers mars 2018. Les laboratoires eux-mêmes ne seront pas touchés, mais des équipes et unités multi-sites seront créées, avec des équipes de 25 à 60 personnes, organisation de type plate-forme de compétences. La direction a conscience que quelques cas seront compliqués mais elle affirme sa volonté de placer les agents dans une dynamique scientifique et dans un contexte non anxiogène. Elle assure que les laboratoires seront conservés, l'Anses étant la seule agence à pouvoir être mobilisée en cas de crise sanitaire. Ce projet de découpage permettra de ne pas fermer de sites et au contraire de les renforcer. Aucune délocalisation géographique forcée n'est envisagée dans ce cadre.

La mise en place du nouvel organigramme est prévue début juillet.

Les représentants du personnel se sont abstenus lors de leur vote mais soulignent l'effort de clarification.

Mise en œuvre expérimentale du télétravail

La campagne de recueil des demandes de télétravail sera ouverte en septembre pour une mise en œuvre début 2018. Le télétravail porte sur des activités et non des fonctions. Il s'agit d'une phase expérimentale où le télétravail ne pourra être accordé à plus de 10 % au sein de chaque entité. Dans la note de service sont décrites les activités qui ne sont pas éligibles au télétravail. Durant cette phase, les managers ne pourront pas prétendre au télétravail.

Un premier bilan sera fait en juin 2018, puis un deuxième après un an de mise en œuvre, début 2019. Le protocole du télétravail pourra être alors révisé, par exemple sur les délais, le nombre de

jours et le télétravail des managers. La direction a souligné que le télétravail est un outil de bien-être au travail et de productivité.

Tout en déplorant à nouveau que le personnel d'encadrement soit exclu de cette première phase (certains étant déjà à temps partiel, ce qui n'a donc manifestement pas d'impact sur leur équipe), la CFDT a voté pour la mise en place de cette phase expérimentale du télétravail.

Bilan social

Un projet de bilan social a été soumis.

La CFDT a demandé un report de ce sujet au prochain CT au vu du laps de temps très court qui avait été laissé aux RP pour analyser ce document.

Les délais sont trop courts pour l'administration qui souhaite présenter ce bilan au CA du 27 juin.

La CFDT a fait part de ses remarques de forme et de fond.

Contrat d'objectif et de performances (COP)

Ce COP sur 5 ans détaillera les pistes stratégiques et les moyens d'y parvenir. Un pré-projet sera présenté au conseil d'administration et la signature est prévue pour la fin de l'année.

Commission de déontologie

Les organisations syndicales ont alerté la direction sur le fonctionnement de la commission nationale de déontologie et notamment sur le récent avis négatif rendu par celle-ci ne permettant pas à un agent de l'Anses (catégorie 1 non encadrant) de rejoindre le secteur privé.

La CFDT estime que cette information doit être accessible à tous les agents. Elle a posé la question du fonctionnement et des possibilités de recours auprès de la commission de déontologie.

Pour mémoire, la [commission nationale de déontologie](#) est une commission chargée d'étudier tous les dossiers d'agents de l'état (fonctionnaires et contractuels) souhaitant rejoindre le secteur privé, et ce afin d'éviter tout conflit d'intérêt. Elle examine si les activités privées que les agents envisagent d'exercer ne sont pas incompatibles avec leurs précédentes fonctions. Cette commission est constituée de sept magistrats et n'a aucune relation avec le comité de déontologie de l'Anses. L'avis de la commission de déontologie concerne tous les agents, même les CDD très courts.

La commission nationale de déontologie peut être saisie par l'employeur ou par l'agent. Dans le cas d'espèces, c'est l'Anses qui a saisi la commission et qui a construit un dossier d'instruction. Tout en étant favorable au départ de l'agent, l'Anses a cependant émis des réserves.

Une assemblée générale a été tenue par l'administration auprès de la direction de l'évaluation des produits réglementés ; la seconde aura lieu début juillet pour la direction d'évaluation des risques, la direction des autorisations de mise sur le marché et la direction de l'évaluation des produits réglementés.

Selon la direction, peu d'agents risquent de recevoir un refus d'autorisation (ce refus est fonction de leur degré d'implication dans les dossiers traités et de leur catégorie).

Dans tous les cas, il faut prévoir, avant même de soumettre sa démission, la durée d'instruction de la commission nationale de déontologie. Les agents peuvent solliciter leur directeur ou, en toute confidentialité, le service juridique et la direction des ressources humaines.

S'agissant du dossier récent d'un agent de catégorie 1 non encadrant souhaitant travailler dans une structure privée, la direction indique que ce dossier fait partie des dossiers qui sont dans les limites floues de l'exercice.

Suite à cet avis négatif, l'Anses a déposé un recours auprès de la commission nationale de déontologie.

La directrice générale adjointe, la directrice des ressources humaines et la déontologue de l'Anses sont convoquées par la commission la semaine suivant le CT.

La CFDT ne manquera pas de vous informer de la suite donnée à ce recours.

Pour en savoir plus sur ce sujet :

- [Décret 2017-105 du 27/01/2017](#)
- [Loi 83-634 du 13/07/1983 - article 25 septies](#)

Astreintes

Il est rappelé que la rémunération des astreintes n'est pas compatible avec le paiement d'une prime d'encadrement. Ainsi, dans le bilan social est mentionné le nombre d'agents soumis à des astreintes et ne percevant pas de prime d'encadrement.

Paie statut formation recherche

Dans le cadre du déploiement du RIFSEEP (nouvel outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes en tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnelle), l'administration indique que le passage aux primes RIFSEEP se fera au 1^{er} juillet 2017 (versement sur la paie de juillet 2017 avec rétroactivité à partir du 1^{er} janvier 2017).

Prime d'encadrement et doctorants

Les organisations syndicales se félicitent d'apprendre que la fiche technique des RH relative à l'attribution de la prime d'encadrement a été modifiée pour inclure les doctorants travaillant à l'Anses et pour des structures hors Anses (thèse Cifre, de co-tutelles, etc.).

Accueil des stagiaires

La CFDT a évoqué une fois de plus la question épineuse de l'accueil des stagiaires et de leurs conditions de travail déplorables.

La direction partage cette inquiétude ; une réflexion est en cours pour pallier ce problème.

Pass Navigo pour les agents résidant à Maisons-Alfort

Les agents domiciliés à Maisons-Alfort peuvent voir pris en charge de la moitié du Pass navigo (zone 2-3) s'ils peuvent prouver qu'ils utilisent les transports en commun pour venir à l'Anses (attestation sur l'honneur) et qu'ils ne bénéficient pas du macaron Anses pour l'accès au parking de l'agence.



SPAGRI

Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, Inao, IFCE, Infoma, Irstea, CNPF

Calendrier DR2-DR1 et DR1-DR classe exceptionnelle

- DR2-DR1 : comité scientifique spécialisé (CSS) le 16 novembre après-midi ;
- DR1-DRX : comité scientifique spécialisé (CSS) le 17 novembre dans la journée ;
- CAP le 20 novembre après-midi.