Bilatérale avec la secrétaire générale du MASA (27/06/2023) : qualité du dialogue social, conditions de travail insoutenables en AC (SRH, DGAL, SNUM) et faible attractivité des postes !

La CFDT (SPAgri-Sgen) a été reçue le 27 juin 2023 par Cécile Bigot-Dekeyzer, secrétaire générale du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, en présence de Philippe Mérillon, secrétaire général adjoint et de Xavier Maire, chef du SRH.

La CFDT était représentée par Jacques Moinard, Stéphanie Clarenc et Frédric Laloy pour le SPAgri-CFDT et par Béatrice Laugraud et Jean-François Le Clanche pour le Sgen-CFDT.

La secrétaire générale introduit cette bilatérale en précisant que ces réunions sont l'occasion pour elle de mieux connaitre les représentants des personnels du ministère et que nous puissions lui exposer nos sujets prioritaires.

En préambule, la CFDT a rappelé l'importance de ces bilatérales, et plus globalement l'importance du dialogue social au sein du MASA ; notamment sur les sujets qui nous semblent essentiels pour le bon fonctionnement de notre ministère. Certaines situations deviennent, en effet, très lourdes, plus supportables pour les agents et nécessitant des mesures fortes, voire disruptives. C'est l'administration centrale qui est particulièrement concernée : nous sommes actuellement dans une spirale négative dont on ne voit pas l'issue.

Comme l'a répété le ministre à plusieurs reprises lors de ces différents échanges avec les organisations syndicales : le sens et la méthode c'est essentiel !

Pour sa première rencontre avec la nouvelle secrétaire générale, la CFDT a pu l'interpeller sur des sujets sensibles, dans un climat d'écoute et d'attention, à la fois concernant les situations et les contextes dans les services et sur nos propositions qui visent à tenter de sortir de ces situations très dégradées.

Qualité du dialogue social au MASA

Mise en œuvre de la feuille de route sociale

La CFDT demande une meilleure programmation des dates et plus de précisions sur le périmètre de chacun des groupes de

travail. La CFDT souhaite également une meilleure prise en compte des contraintes des organisations syndicales (Congrès ou CA de l'ASMA par exemple).

Concernant le déroulement des instances, la CFDT souhaite que le mode hybride soit conservé pour faciliter notamment la participation des experts, ou pour les élus en cas de force majeure. Toutefois, il est important d'améliorer le fonctionnement des visioconférences au ministère et plus particulièrement la qualité audio.

Les textes présentés pour avis en CSA-M doivent avoir fait l'objet d'un groupe de travail en amont, avec un projet de texte adressé aux OS plusieurs jours avant le groupe de travail.

La CFDT rappelle l'épisode de la note de service CIA 2023, modifié sans information préalable, sur un point négocié avec les OS en 2022… Ces méthodes créent de la défiance vis-à-vis de l'administration, c'est totalement inacceptable !

Le travail de concertation avec les organisations syndicales est particulièrement important pour les LDG (lignes directrices de gestion), comme celles sur les mobilités qui ont fait l'objet d'un débat en CSAM récemment avec un vote contre unanime. Les LDG constituent désormais le seul moyen d'intervention des syndicats depuis la fin des CAP mobilités/promotions. Concernant les mobilités, il n'est pas

soutenable de proposer toujours plus de poste au fil de l'eau sans mettre en place un site pour faciliter le suivi par les agents des postes publiés, comme cela a été mis en place par le MTECT !

La secrétaire générale rebondit sur la question d'un site dédié pour la mobilité. Elle partage la nécessité d'ouvrir un tel site tout en soulignant la charge croissante au ministère pour ce qui concerne le numérique Mais Cécile Bigot-Dekeyzer se dit convaincue de l'importance de mettre en place cet outil et elle s'y engage. Toutefois, elle ne souhaite pas, à ce stade, s'engager sur un calendrier précis.

La CFDT propose de fournir à l'administration des éléments de cahier des charges pour ce site « mobilité au fil de l'eau ».

La secrétaire générale revient sur le sujet des LDG mobilités, outre le site à construire, quels sont les autres blocages ayant conduit à un vote unanimement contre lors du CSA-M de mi-juin ?

Pour la CFDT, il est important de conserver un équilibre entre postes proposés à la mobilité générale et ceux proposés au fil de l'eau qui présentent moins de visibilité pour les agents. Il faudrait aussi que les agents puissent classer leurs demandes de postes parus, sur une période glissante à définir.

Par ailleurs, il y a le délai parfois très longs entre la décision d'ouvrir un poste au fil de l'eau et la prise effective du poste… plus de 6 mois peuvent s'écouler ! Les structures attendent trop longtemps la validation du SRH pour le candidat qu'elles ont retenu. Alors que le processus du fil de l'eau est censé permettre une prise de poste plus rapide que dans le cas de la mobilité générale !

Pour la secrétaire générale, la mobilité générale de printemps, avec une prise de poste au 1er septembre, restera ; elle est très importante, notamment pour tous les agents qui ont des familles, avec des enfants qui vont à l'école… On n'y touchera pas !

Concernant le temps de prise de poste ouvert au fil de l'eau, Xavier Maire souligne que le SRH intervient uniquement à la fin du processus et ne comprend pas bien pourquoi la décision du SRH serait source de retard ?!

Concernant les promotions, la CFDT insiste sur la transmission des listes de promouvables, que nous attendons encore, malgré la promesse du chef du SRH. Si ce n'est pas possible, il faut nous le dire !

Xavier Maire nous confirme que nous allons bien les recevoir avec l'état des corps.

Le fonctionnement du RAPS et l'évolution de ses missions

Pour la CFDT ce réseau est important pour notre ministère. Nous le sollicitons régulièrement, pour aider à la résolution de problèmes dans les structures notamment et dans le cadre de l'accompagnement des agents, pour ceux qui nous confient leur dossier.

C'est cependant un réseau pour lequel le turnover est important, ce qui complique parfois le suivi des dossiers et le niveau de connaissance RH des IGAPS est très inégal. Le secrétariat général assure-t-il une formation régulière des nouveaux entrants, mais aussi des mises à niveau régulières en matière RH ?

Par ailleurs, il est essentiel que les IGAPS soient associés aux différents groupes de travail organisés dans le cadre de la feuille de route sociale. Pas uniquement pour les GT en lien avec le suivi des carrières où ils sont généralement invités, sauf lors du dernier GT « bilan des mobilités »… nous n'avons pas compris pourquoi ? Ils ont pourtant la connaissance qualitative des processus, indispensable à la compréhension du bilan annuel, au-delà des chiffres ?!

Pour Philippe Mérillon, le secrétariat général est très attentif au recrutement des IGAPS, avec généralement plus de candidats que de postes à pourvoir. En outre, tout nouvel IGAPS bénéficie désormais d'un parcours de formation.

Cécile Bigot-Dekeyzer en profite pour nous annoncer, en primeur, la nomination au 1er septembre de Vincent Favrichon comme président du RAPS. Il remplacera Laurence Delva qui va bientôt partir en retraite.

La CFDT demande également la mise en place de référents thématiques au sein du RAPS. Comme cela a été fait pour le suivi des assistantes sociales du ministère, sur proposition de la CFDT. Nous demandons en outre, la nomination d'un ou deux IGAPS référents pour le suivi des parcours des agents en décharge syndicale (DAS au moins égale à 70%). Enfin, un IGAPS référent serait également souhaitable pour le suivi des agents sous statut d'emploi dans l'enseignement agricole (direction et inspection).

Outre ces demandes d'IGAPS référents pour ces thématiques non prises en compte par le RAPS actuellement, la CFDT s'interroge sur l'évolution du RAPS dans le cadre de la réforme de la fonction publique ?

La secrétaire générale répond qu'il y aura un nombre plus important d'IGAPS. Afin de répondre à de nouvelles sollicitations sur deux missions :

– participer à l'identification des cadres qui ont le potentiel leur permettant d'occuper des emplois supérieurs et qui le souhaitent

– réaliser l'évaluation (dite 360) des cadres supérieurs comme les directeurs de structures, tous les 6 ans.

Conditions de travail dégradés, mal-être des agents et faible attractivité des postes

Situation au SRH

La CFDT le dit régulièrement depuis plusieurs années, malgré toute la bonne volonté des gestionnaires, les retards, les erreurs s'accumulent pour les contrats, les payes, les primes, les indemnités télétravail, les prise en charge des transports, les arrêtés de nominations, etc… Ces dysfonctionnements impactent au-delà des agents concernés : les RH de proximité, le réseau des IGAPS, les bureaux de gestion sont eux-mêmes trop régulièrement sollicités pour traiter sereinement les dossiers.

A ce stade de difficultés, les agents sont en danger !

Outre la création de poste (+6) dans les bureaux de gestion, quelle politique pour redonner de l'attractivité à ces postes et faire en sorte que les agents y restent un minimum de temps ? Cet enjeu est comparable au manque d'attractivité pour certains départements en SD. Ne faudrait-il pas envisager l'activation des leviers « promotion » comme en SD ? Il faut également diminuer les portefeuilles des agents, et recruter des encadrants confirmés !

La secrétaire générale répond qu'elle est arrivée il y a à peine 3 mois, elle a fait le tour de tous les services du SG et a vu beaucoup d'agents. Elle est bien consciente de la situation. Elle sait aussi qu'il y a eu une période de forte réduction des effectifs et le ministère a épargné au maximum les services déconcentrés et les missions métiers. Ce sont donc surtout les fonctions supports qui ont supporté cette réduction. En outre, comme partout, les tensions sur les recrutements sont très fortes avec des postes ouverts sans candidat titulaire, voire pas de candidats du tout. La conséquence, c'est que les conditions de travail déjà très chargées empirent !

Cécile Bigot-Dekeyzer nous confie qu'elle n'a pas de baguette magique ! Mais ce n'est pas pour autant que le secrétariat général ne fait pas rien.

Il y a des mesures de déconcentration de la gestion des contrats courts en services déconcentrés qui se mettent en place et devraient alléger le SRH ; même si on n'ira pas aussi loin que le MASA le souhaiterait, les SGCD (secrétariats généraux communs départementaux) n'iront pas jusqu'à gérer la paye.