

Action sociale : bilan 2018, perspectives 2019

Le premier comité technique spécial « action sociale » depuis les élections professionnelles de décembre 2018 s'est réuni le 16 mai 2019. Il était présidé par Laurence Venet-Lopez, adjointe au chef du service des ressources humaines, accompagnée notamment de Servane Gilliers Van Reysel, sous-directrice adjointe du développement professionnel et des relations sociales, de Marie-Claire Hamon, cheffe du bureau de l'action sanitaire et sociale (BASS) et de Monique Lenfant, conseillère technique du « pôle social » du BASS.

La CFDT était représentée par Emmanuella Scetbun et Patricia Monin.

En propos liminaires, la CFDT a rappelé son attachement à l'action sociale, dont le socle est l'équité et le rééquilibrage pour lutter contre les inégalités. La CFDT veillera à ce que ce principe soit respecté.

Elle a également indiqué qu'elle souhaiterait que les prestations sociales soient calculées sur la base de la masse salariale, comme dans le privé.

Il n'y a pas d'action sociale sans concertation. Sur ce point, la CFDT a tenu à souligner qu'elle était globalement bien menée au ministère ; elle souhaite évidemment qu'il en soit de même durant la nouvelle mandature 2019-2023.

L'objectif de cette réunion était, outre l'installation de la nouvelle instance avec l'approbation du règlement intérieur (adopté à l'unanimité), la présentation des **bilans de l'année 2018** :

- le bilan d'activité et financier de l'action sanitaire et sociale ;
- le bilan de l'activité du service social et le bilan des secours ;
- le bilan d'activité et financier de l'Asma nationale et ses perspectives 2019.

Il s'agissait aussi et surtout de présenter et de valider les **principales évolutions des prestations sociales**, portant notamment sur :

- la modification du calcul du quotient familial pour 2020,
- le relèvement du barème des secours,
- le nouveau mode de calcul de l'aide à la scolarité.

Les bilans 2018

Bilan d'activité et financier de l'action sanitaire et sociale du ministère

L'action sanitaire et sociale du ministère vise à améliorer les conditions de travail des agents et à faciliter l'harmonie entre vie professionnelle et vie familiale. Les crédits d'action sociale permettent de financer les équipements sociaux et de subventionner les associations et organismes à vocation sociale qui interviennent au bénéfice des personnels du ministère.

Le bilan 2018, dressé par le BASS dans la plus grande transparence, témoigne d'une grande stabilité des dépenses par rapport à celles de 2017, quel que soit le poste (restauration, action sociale, logements, prestations sociales, médecine de prévention, mutuelles, secteur handicap, secours...).

Bilan de l'activité du service social et bilan des secours

La CFDT a souhaité savoir s'il existait des « zones blanches » sur le territoire. L'administration a répondu par la négative. Le réseau des assistants sociaux, directement rattachés au ministère ou par convention avec d'autres ministères, couvre l'ensemble des régions.

L'administration présente la répartition par catégorie statutaire des agents reçus par les assistants de service social. En 2015, 707 agents de catégorie C et 599 de catégorie A ont été reçus ; en 2018, les chiffres étaient respectivement de 492 et 696. Les organisations syndicales s'interrogent sur les raisons de cette inversion catégorielle du nombre d'agents. La cause en est probablement multifactorielle, mais les réformes successives qui ont particulièrement touché les agents de catégorie A dans les SEA, ou bien encore la baisse importante des effectifs des corps de catégorie C, figurent certainement parmi les raisons possibles.

Par ailleurs, il faut ajouter que le maillage est plus important dans les EPL, où sont concentrés le plus grand nombre d'agents (60%), qui possèdent leur propre réseau d'assistants sociaux de proximité.

Bilan d'activité et financier de l'Asma nationale et perspectives 2019

L'Asma nationale a la responsabilité de la mise en œuvre des activités de vacances, de loisirs, sportives et culturelles pour les agents — en activité ou en retraite — et leur famille.

L'année 2018 a été marquée par l'arrivée du nouveau directeur de l'Asma, Jacques Leportoï, sur un poste transformé. L'Asma continue donc de demander la création d'un 14^e poste.

2018 a aussi été l'année des élections de renouvellement des conseils d'administration des Asma départementales (26 bureaux). Le taux de participation à ces élections a été de 49%.

Après d'importants travaux de rénovation intérieure (Orcières, 2017) et de mise aux normes de sécurité, d'hygiène et d'accessibilité (Mimizan, 2016-2017, pour 760 000 €), les deux autres des quatre sites de vacances du ministère ont été rénovés : Chamonix et Malbuisson.

Sur le plan financier, la subvention versée par le ministère à l'Asma en 2018 s'est élevée à 3 257 815 €, contre 3 308 032 € en 2017. Pour 2018, le résultat est excédentaire de 157 000 €, excédent dû notamment à une utilisation partielle du budget par certains secteurs.

Si le bilan fait apparaître un plus grand nombre de bénéficiaires des prestations de l'Asma (de l'ordre de 600 personnes en plus par rapport à 2017), ce sont les catégories les plus élevées qui en ont le plus profité.

À noter qu'un changement important se profile à l'horizon 2020. L'Asma a en effet l'obligation de mettre en place, au plus tard le 1^{er} janvier 2020, son comité social et économique (CSE), par consultation générale des personnels.

L'assemblée générale de l'Asma se tiendra à Najac dans l'Aveyron, du 3 au 7 juin 2019. Ce sera l'occasion de présenter les personnes nouvellement élues ou réélues. La présidente de l'Asma, Patricia Ebersveiller, et son trésorier, Eric Garberoglio, quittent leur mandat.

L'évolution des prestations sociales

Le comité a validé les propositions d'évolution présentées par l'administration. Il s'agissait d'une demande portée par les organisations syndicales lors du groupe de travail de mars 2019. Cette évolution concerne les modalités de calcul du quotient familial (QF), la revalorisation du montant des « secours » et l'aide à la scolarité.

Modification des modalités de calcul du quotient familial pour 2020

Pour le calcul du quotient, il s'avère que la notion de « *parent isolé* » ou encore celle de « *parent assumant seul la charge financière de l'enfant* » ne sont pas explicitement définies dans la note de service et donc appliquées différemment selon les services du ministère, ce qui est source d'iniquité dans le traitement des dossiers.

Par ailleurs il n'est pas non plus « juste » de traiter de la même manière le parent qui perçoit une pension alimentaire et celui qui ne perçoit rien, ni de compter comme « *personne vivant au foyer* »

un enfant qui n'y passe que la moitié du temps.

Pour ces raisons, les modifications suivantes sont apportées :

● **pour les familles monoparentales en garde « classique » :**

— s'il n'y a *aucune pension alimentaire* (parent isolé ne percevant de pension alimentaire ni de l'autre parent, ni de la CAF), on ajoute **1 point**. Le quotient familial est calculé ainsi : $QF = RFR / 12 / (\text{parent} + \text{nombre d'enfants} + 1)$;

— dans les *autres cas*, on ajoute **0,5 points**. Le quotient familial est calculé ainsi : $QF = RFR / 12 / (\text{parent} + \text{nombre d'enfants} + 0,5)$.

● **pour les familles en garde alternée :**

Il est proposé de compter *chaque enfant* pour **0,5 point** (présence la moitié de l'année), mais d'**ajouter une unité** car il y a de nombreux frais fixes qui sont les mêmes, que l'enfant soit là en permanence ou à mi-temps (nombre de lits, de pièces, taille de la voiture, etc.). Le quotient familial est calculé ainsi : $QF = RFR / 12 / [\text{parent} + (\text{nombre d'enfants} / 2) + 1]$.

La mise en œuvre de ces modalités de calcul sera explicitée dans la note de service de février 2020, qui fournira des exemples et apportera des précisions sur les justificatifs à prendre en compte.

Concernant l'évolution du barème actuel des tranches de QF, l'administration précise qu'elle serait favorable à l'ouverture d'un chantier avec la DGAFP, pilote en la matière, et dont la demande devra être portée par le comité interministériel consultatif d'action sociale des administrations de l'État (CIAS).

Relèvement du barème des secours

La proposition de relèvement du plafond de la prestation « secours non exceptionnels » (budget, famille, santé, logement, travail) de 1500 € à 2000 €, présentée par les organisations syndicales, avait recueilli un avis favorable de l'administration. Le nouveau montant de la prestation « secours » est ainsi validé et sera appliqué à partir du mois de septembre 2019.

Révision du mode de calcul de la prestation « aide à la scolarité »

Cette prestation, destinée à aider les agents à faire face aux frais engagés pour les études de leurs enfants, a été mise en place en 2018. Son montant, plafonné à 1000 €, est calculé sur la base d'un nombre de points attribués en fonction de critères définis.

L'aide à la scolarité a connu un bon succès pour sa première année avec 1028 dossiers déposés, 859

dossiers validés (989 enfants concernés) pour un montant total accordé de 150 636 €.

Lors du groupe de travail du mois de mars 2019, les organisations syndicales avaient rappelé leur souhait d'un alignement sur les modalités en vigueur au MTES et en particulier sur la valeur du point (55 € au MTES contre 25 € au MAA en 2018).

Les propositions d'évolution de calcul de la prestation faites par l'administration, à partir de la révision des critères (grille de points), vont dans le sens d'une hausse très significative de l'aide, pouvant aller dans certains cas jusqu'au doublement du montant 2018 :

● les apprentis sont éligibles

La rémunération des apprentis est intégrée dans le revenu fiscal de référence et est prise en compte pour le calcul du quotient familial.

● une valeur du point différente en fonction du quotient familial

L'an dernier, des points étaient accordés, comme au MTES, en fonction du quotient familial (3 points si le QF était inférieur à 780 €, 2 points s'il était compris entre 780 € et 930 €, 1 point s'il était compris entre 930 € et 1090 €), points qui s'ajoutaient aux points « sur critères ».

L'administration propose de remplacer ce système et d'accorder une valeur du point différente en fonction du QF de l'agent : 100 € s'il est inférieur à 780 €, 75 € s'il est compris entre 780 € et 930 €, 50 € s'il est compris entre 930 € et 1090 €.

Les points sur critères sont calculés de la manière suivante :

- C2 (domiciliation séparée de celle des parents) : 2 points ;
- C3 (éloignement établissement-domicile) : 2 points (entre 30 et 100 km) ou 4 points (plus de 100 km) ;
- C4 (acquisition de matériel spécifique, si l'enfant est dans une filière technique, hors manuels scolaires) : 2 points ;
- C5 (études supérieures + C2 ou C3) : 1 point.

Don de jours de congé

La CFDT a interrogé l'administration sur l'application au ministère de l'Agriculture du dispositif de don de jours de congés à un collègue pour s'occuper d'un proche ascendant ou descendant en perte d'autonomie ou présentant un handicap (loi du 13 février 2018, [décret fonction publique du 9 octobre 2018](#)).

En effet, une première réflexion avait eu lieu en groupe de travail CTM en septembre 2016 suite à la publication du [décret 2015-580 du 28 mai 2015](#) relatif aux dons de jours effectués au profit des agents parents d'un enfant mineur gravement malade.

Ce décret de 2015 a depuis été modifié par le [décret 2018-874 du 9 octobre 2018](#) avec de nouvelles dispositions qui concernent les proches aidants.

Le BASS a répondu que les agents du ministère de l'Agriculture pouvaient bien entendu prétendre à cette mesure.

La CFDT portera donc cette question au prochain CTM prévu le 26 juin 2019. Elle demandera la réunion d'un groupe de travail dans les meilleurs délais pour faire aboutir les projets d'arrêté et de note de service, ébauchés en 2016, pour application de cette mesure aux agents du ministère.

À l'issue de la séance, l'ensemble des représentants de l'administration et des organisations syndicales ont tenu à remercier vivement la qualité des interventions au sein de cette instance, durant ces dernières années, de Marie-Claire Hamon, cheffe du BASS, qui quittera ses fonctions prochainement.

CCP des contractuels en CDD-CDI (16 mai 2019)

La commission consultative paritaire des contractuels (CDD-CDI), réunie le 16 mai 2019, était présidée par Laurence Venet-Lopez, adjointe au chef du service des ressources humaines (secrétariat général du MAA). La CFDT était représentée par Jacques Moinard, Eric Garberoglio et Cyrille Carayon.

Cette CCP était principalement consacrée à l'examen des demandes de mobilité. Les résultats ne figurent pas dans le présent article.

En préambule, la CFDT a prononcé une déclaration liminaire, reproduite ci-dessous avec les réponses apportées par l'administration aux différentes questions soulevées.

Déclaration liminaire de la CFDT

« La CFDT n'a cessé de dénoncer, notamment au sein de cette CCP, les inégalités de traitement entre contractuels exerçant des fonctions techniques ou administratives selon leur structure de rattachement.

L'administration, qui nous a opposé une fin de non-recevoir durant de nombreuses années, a fini par nous entendre et a réalisé fin 2017 une remise à plat des réévaluations des agents contractuels en services déconcentrés et en EPL.

Pour la CFDT, ce travail d'objectivation représente une avancée importante. L'état des lieux effectué par les Igaps a conduit le SRH à [réévaluer le salaire de près de 400 agents](#) (hors administration centrale) au cours de l'année 2018, avec un rattrapage pour de nombreux contractuels « oubliés ».

Si l'année 2018 constitue un premier pas vers plus d'équité entre contractuels, il s'agit maintenant de s'assurer que les nouvelles pratiques de gestion des réévaluations s'appliquent dans toutes les structures de façon homogène. La campagne de revalorisation 2019 est en cours pour les agents arrivant à l'anniversaire triennal de leur contrat en 2019.

Cette campagne est cadrée par deux notes de service, établies respectivement pour les [agents affectés en établissement d'enseignement et de formation](#) et pour les [agents affectés en services déconcentrés](#) (DRAAF et DDI).

Les Igaps sont chargés, pour les structures dont ils assurent le suivi, de veiller à faire remonter au bureau des contractuels du SRH l'avis de la structure qui déterminera le niveau de la réévaluation.

Cette procédure implique largement les Igaps, comme l'avait demandé la CFDT. Nous comptons sur le SRH, le secrétariat général et le président du RAPS pour que cette campagne de revalorisation soit conduite avec beaucoup d'attention, sans oubli et tenant compte réellement de l'investissement des agents.

Pour les services déconcentrés (DRAAF et DDI) et pour les établissements publics d'enseignement et de formation, la procédure mise en place est celle d'une campagne annuelle de recensement ; la revalorisation s'effectue par semestre avec un effet rétroactif à la date anniversaire.

Le recensement vient de se terminer pour 2019. Au total, 66 agents sont concernés cette année. Cette liste a été transmise aux structures par le bureau de gestion des contractuels via les Igaps.

Pour les agents d'administration centrale, les réévaluations se font au fil de l'eau, à la demande de leur gestionnaire de proximité (MAG).

La CFDT aimerait que la procédure mise en place pour les services déconcentrés (notamment la transmission aux structures par le bureau de gestion des contractuels) s'applique aussi aux agents d'administration centrale. L'administration répond favorablement à cette demande.

En outre, la CFDT a quelques doutes concernant la réalisation effective des entretiens professionnels. Ceux-ci constituent la base sur laquelle s'appuie le directeur pour proposer le niveau de la réévaluation de 0 à 8 % (voire supérieure dans certains cas particuliers de forte évolution du poste). Cette proposition de réévaluation est transmise au SRH (qui l'applique ou pas).

Il nous paraît indispensable que chaque agent puisse avoir chaque année un entretien professionnel réalisé dans de bonnes conditions... Ce qui n'est pas le cas actuellement dans toutes les structures. Que compte faire le SRH pour que cet exercice indispensable soit effectif pour tous les agents ?

L'administration précise que la totalité des contractuels concernés en 2019 avaient bien eu un entretien professionnel. En outre, depuis deux ans, la nécessité de conduire un entretien annuel a été réaffirmée à l'ensemble des structures.

Concernant le dossier complexe des emplois en abattoirs, qui concerne un grand nombre de contractuels, nous saluons le travail réalisé par l'OMM, très attendu depuis le lancement des travaux au printemps 2016 !

Si un premier pas a été fait pour la revalorisation des rémunérations en 2018, il reste encore un travail important à faire sur le plan d'action qui doit découler du rapport de l'OMM. Ces éléments sont actuellement débattus en groupe de travail CTM ; la 2^e réunion doit être programmée dans les meilleurs délais.

La 2^e réunion vient d'être programmée à la date du 19 juin 2019.

Pour la CFDT, la prise en compte des conditions particulières du travail en abattoir nécessitera un effort supplémentaire en matière de rémunération. Concernant ce point, la dernière réunion, organisée en format CCP, nous laisse un sentiment d'opacité. En effet, il n'a pas été possible de discuter des nouveaux référentiels VIC et PSNT, l'administration n'ayant pas souhaité nous les communiquer.

La CFDT demande qu'une nouvelle réunion de ce groupe rémunération au format CCP soit organisée rapidement, afin de discuter dans un esprit plus transparent. »

La présidente répond qu'il n'existe ni grille ni référentiel pour les contractuels ; il n'y a donc pas de sujet.

La CFDT constate que la présidente méconnaît la population des contractuels du ministère. En effet, l'existence d'un référentiel est incontestable. De nombreux contractuels en ont vécu les limites. Il existe également un référentiel avec avancement automatique pour les PSA et VINT (objet de la réunion du 16 avril). Enfin, il existe des contractuels à statut, par exemple les agents contractuels d'enseignement nationaux (ACEN) ou les contractuels du statut unique avec des grilles (et échelonnements indiciaires) calquées sur celles des fonctionnaires de niveau équivalent.

On ne peut que constater une fois encore les différences de traitement selon les catégories de contractuels employés par le ministère. Cela génère de l'incompréhension de la part de la population contractuelle et bien souvent des frustrations... L'officialisation à minima d'un référentiel serait de nature à rendre plus transparente la gestion de l'ensemble des contractuels du ministère.

Enfin rappelons que la CFDT réclame depuis des années l'instauration de primes pour les contractuels.

Questions diverses CFDT

● Bilan des emplois Brexit

La DGAL fait le point sur la situation au 13 mai. En trois vagues successives, 110 ETP ont été ouverts ; ils concernent très majoritairement des contractuels en CDD de 6 mois. [Ce dossier](#) paraît très compliqué pour l'administration du fait de l'incertitude sur la nature et la date du Brexit.

● Conséquences de la mise en place de RenoIRH sur les modalités de gestion des contractuels

Des tests « double-payé » sont réalisés parallèlement dans l'ancien (Agorha) et le nouveau (RenoIRH) système de gestion par le bureau de gestion des contractuels afin de vérifier la fiabilité du nouvel outil et d'obtenir le feu vert de la DGFIP pour le basculement prévu le 15 juillet 2019.

Concernant les CDD courts qui interviendront cet été, les gestionnaires de proximité ont été invités à transmettre le plus tôt possible au bureau de gestion toutes les informations nécessaires à la prise en charge des agents. À ce stade, il ressort une certaine facilité d'utilisation de RenoIRH ; cependant, certaines informations demandées nécessitent plus de temps de saisie.

● **Rappel des règles concernant la portabilité des CDI**

L'administration indique qu'un agent en CDI peut être recruté dans une autre administration sans perdre son CDI... mais ceci n'est actuellement possible qu'au sein d'un même versant de la fonction publique (fonction publique d'État, hospitalière et territoriale). Cette portabilité devrait être rendue possible entre les différents versants par la loi de transformation de la fonction publique, actuellement débattue.

● **Ensap : point sur l'expertise en cours concernant les contrats courts**

L'administration indique que l'expertise est toujours en cours, mais [l'accès pour les contractuels sera bien effectif à compter du 1^{er} juillet 2019](#).

Pour toute question, n'hésitez pas à [contacter vos élus](#) !

CT des DDI (14 mai 2019)

Le comité technique des DDI prévu le 17 avril 2019, qui ne s'était pas tenu suite au [boycott unanime des organisations syndicales représentatives](#), a été reconvoqué le 14 mai 2019.

Présidé par Marc Guillaume, secrétaire général du gouvernement, il comportait un ordre du jour exclusivement composé de points pour information : organisation territoriale de l'État (OTE) et regroupement des programmes 307-333 ; mission inter-inspections relative aux secrétariats généraux communs ; situation des SIDSIC dans le cadre du transfert au ministère de l'Intérieur ;

travaux du groupe de travail « déontologie dans les DDI » animé par le référent déontologue des DDI ; projets DDI retenus au titre de la campagne 2019 des fonds FIRH, FIACT et fonds de modernisation des DDI et point d'étape du projet FIACT dialogue professionnel-dialogue social.

Cette fois, la CFDT avait décidé de siéger (l'Unsa également), et de revenir à la charge sur l'ensemble des demandes qui avaient été faites lors de la déclaration commune du 17 avril.

Ces demandes représentaient pour la CFDT la base minimale d'un dialogue social franc et sincère pour avancer sur l'épineux sujet de la réorganisation des services déconcentrés de l'État, dont celui de la mise en place de secrétariats généraux communs.

La CFDT, représentée par Myriam Prigent (DDPP 29), Eric Tavernier (DDT 77) et Lydie Duray-Welsch (DDCS 95), a lu la déclaration liminaire suivante.

« M. le Président, Mesdames, Messieurs,

La CFDT déplore le recours au boycott des instances de dialogue social mais, au vu de votre absence d'écoute, il nous a paru nécessaire avec les autres organisations syndicales de ne pas siéger au dernier CT central des DDI le 17 avril.

Pour la CFDT, la politique de la chaise vide n'est bien sûr pas une solution, mais c'était la seule manière de lancer un signal d'alarme suffisamment puissant pour espérer dans un premier temps être entendus, et dans un second temps engager un dialogue concret que nous souhaitons réellement constructif.

Le gouvernement veut aller vite et ne se donne pas les moyens de faire les choses correctement en respectant le dialogue social, les agents et *in fine* les usagers. En gérant par ordonnances, il souhaite donner l'image d'une action déterminée et efficace.

Pour la détermination, nous n'en doutons pas un seul instant.

Quant à l'efficacité, si elle doit juste rimer avec mise en œuvre précipitée, nous vous rassurons, cette précipitation est bel et bien au rendez-vous.

Pour la CFDT, l'efficacité est une prise de décision fondée sur un constat objectif et une analyse des politiques publiques, une anticipation des besoins et des moyens, des études d'impact chiffrées, des préconisations non partisans et discutées en toute transparence avec l'ensemble des partenaires.

Nous n'acceptons qu'un seul objectif : le bien commun au service de l'utilisateur, qu'il soit simple citoyen — trop souvent oublié des débats —, collectivité territoriale, acteur économique ou associatif.

Inlassablement, la CFDT s'évertue à prôner un dialogue constructif. Hélas, ce dialogue ne peut exister s'il se résume à des discussions vides de sens, car les décisions ont déjà été prises, ailleurs, dans l'entre-soi technocratique.

Politiques et médias se gargarisent perpétuellement de « *C'est bien mieux ailleurs* » en prenant des exemples sortis de leurs contextes nationaux. Vous voulez des réformes en profondeur, remettre à plat le fonctionnement des services de l'État ? Chiche ! Alors, mettez-y le temps et les moyens.

Les priorités des missions de service public sont constamment bouleversées au gré des actualités médiatiques. Des réformes construites à la va-vite ne sont jamais abouties. Des moyens sont donnés et retirés sans que les politiques publiques ne soient remises à plat, causant des difficultés de mise en œuvre dans les DDI. Les contrôles en matière de sécurité sanitaire alimentaire en sont la parfaite illustration, combinant tous les stigmates d'une communication politique et d'une gouvernance en déphasage total avec les moyens accordés.

Les agents des DDI sont las d'être constamment vilipendés, présentés comme des freins, ne représentant qu'un coût pour les finances publiques alors qu'ils ne font que mettre en œuvre les lois et règlements décidés par le législateur et l'exécutif.

Ils sont excédés d'être catégorisés comme principale cause des déficits de l'État, sans que jamais ne soit valorisé le bénéfice que retire le pays de leur travail, dans l'ensemble des domaines qu'ils couvrent, et qui est le ciment de notre société et du vivre ensemble.

La réflexion que vous menez sur la création de secrétariats généraux communs à l'échelon départemental se fait de manière opaque et chaotique, constamment impactée par les aléas de l'actualité, par des effets d'annonce intempestifs, et par les déclarations contradictoires des uns et des autres... Amateurisme ? Stratégie de diversion ?

Diviser pour régner est une constante tentation qui semble toujours d'actualité. Il nous est parfaitement incompréhensible que cette démarche se fasse sans réunir les représentants des personnels des préfectures et ceux des DDI, tant à l'échelon national que local. Nous vous demandons donc de le faire sans délai.

Comment prétendre élaborer un projet équilibré et fonctionnel lorsque, dès l'origine, la synergie est écartée ?

Dans la déclaration commune du 17 avril, les organisations syndicales ont posé quelques préalables à la reprise de nos travaux ; si nous sommes ici aujourd'hui c'est d'abord pour entendre vos réponses sur ces demandes.

Par ailleurs, outre le point à l'ordre du jour sur la création des SG communs, nous souhaitons que chacun des points relevant de la réforme territoriale de l'Etat soit traité de manière factuelle et détaillée.

L'absence d'informations nouvelles concernant ces sujets brûlants serait un très mauvais signe renvoyé aux partenaires sociaux qui tentent de maintenir la flamme du dialogue social. Ne restez pas sourds aux appels qui vous sont adressés par les personnels et par leurs représentants au risque d'envoyer cette réforme directement dans le mur avec l'ensemble des agents concernés.

Merci de votre attention. »

Point sur l'organisation territoriale de l'État (OTE) et le regroupement des programmes 307-333

Le secrétaire général du gouvernement a jeté quelques miettes d'information, voire un scoop sur le calendrier... qui n'en est plus un puisque certains secrétaires généraux des départements étaient déjà au courant.

Le calendrier de mise en place des SGC serait « desserré » jusqu'en juin 2020 au lieu d'une mise en œuvre effective au 1^{er} janvier 2020 (prise en compte des demandes des organisations syndicales et de la mission inter-inspection) et en fonction de la réalité du terrain. Cependant aucun écrit n'a été remis en séance pour confirmer cet effort...

Selon le préfet Kupfer, un point est à retenir : un SGC qui permette de redonner du temps aux directeurs sur leurs missions. Pour la mobilité des agents, ses propositions sont : la disponibilité, la position normale d'activité (PNA), le détachement.

La CFDT estime que ces propositions ignorent totalement les agents, débordés, en souffrance et ne comprenant plus le sens de leurs missions. Faut-il ajouter aux motifs de

mobilité le départ en retraite, le départ anticipé, le refus d'intégration et autres modes de mobilité permettant des économies substantielles pour l'État ?

Selon le préfet, les préfigureurs seront à nommer d'ici à juillet 2019. Pour le secrétaire général du gouvernement, ce ne sera pas forcément en juillet...

Les RH seront intégrées dans le SGC, sauf le dialogue social à proprement dit, la politique indemnitaire, les mobilités. Cependant, le travail préparatoire pourra être fait par le SGC (préparation des tableaux d'avancement, convocations des instances et transmissions des documents...) Il existe une liste détaillée des différentes tâches concernées, mais le préfet pense que ce serait trop long de la présenter en séance.

Peut-être aurait-il fallu la transmettre aux organisations syndicales avec l'ordre du jour ?

L'organisation des futurs SGC se fera en fonction de la taille des territoires et selon les effectifs affectés au SG. La zone géographique resterait uniquement départementale (même si la structure est de petite taille dans certains territoires : exemple, cité en séance, de l'Ariège où, dans les DDI, il n'y aurait que 3 agents sur les missions de secrétariat général actuellement....) Il y aura trois principes pour ces futurs SGC :

- le souhait d'en faire de vrai service interministériel (caractère interministériel marqué) ;
- une méthode de gouvernance collective ;
- la préservation des capacités managériales des directeurs.

Concernant les emplois d'encadrants, il a été porté à la connaissance des organisations syndicales qu'une réflexion était en cours sur deux choix possibles : emploi DATE et/ou de conseiller d'administration. Pour les détails de statuts, d'action sociale et de règlement intérieur (congés), c'est le ministère de l'Intérieur qui gère ! Les agents conserveront leurs acquis dans un premier temps.

Et dans un second temps ? On les ramasse à la petite cuillère ?

Le rapport de la mission inter-inspection sera présenté au prochain CT, en juin 2019.

M. Espinasse (DMAT) fait une présentation très technique du nouveau BOP 354 ; elle aurait mérité

une petite note écrite afin de ne perdre personne en séance... Ainsi, les effectifs des préfectures vont basculer sur ce BOP au 1^{er} janvier 2020 avec les 2000 emplois actuels du BOP 333 et les effectifs des SGC. Des groupes de travail sont en place sur ce sujet des SGC, dans le ministère de l'Intérieur et aussi dans les préfectures.

Les organisations syndicales demandent une interruption de séance à l'issue de la présentation de ce premier point de l'ordre du jour. Au retour, elles demandent que leur soient transmis les documents suivants, dont certains déjà réclamés lors du boycott du 17 avril 2019 :

- le rapport de la mission inter-inspection sur les SGC ;
- l'instruction technique et la lettre de mission des préfigurateurs ;
- la liste détaillée des missions transférées dans les SGC, dont RH ;
- la présentation faite par le MI sur le BOP 354.

Elles demandent également que soit donnée aux préfets la consigne de réunir autour d'eux les instances de dialogue social DDI et préfecture et, au niveau national, les représentants du CT des DDI et du CT central du ministère de l'Intérieur spécial préfecture, ainsi que de mettre en place des groupes de travail nécessaires, notamment en ce qui concerne les personnels.

Le secrétaire général du gouvernement répond qu'il va essayer... d'ici le prochain CT en juin.

Faute de réponses à la hauteur, faute de documents de travail sérieux et face à l'attitude désinvolte de l'administration, la CFDT et l'Unsa se sont retirées du CT, pour marquer leur irritation et leur profond désaccord avec l'attitude des pouvoirs publics. Cette parodie de dialogue social ne leur convient pas.

Vous trouverez ci-dessous la lettre ouverte signée par la CFDT et l'Unsa à l'attention du SGG.

Quelques mois après les élections professionnelles, nous sommes encore dans une approche à la limite du mépris de la part de l'administration pour les organisations syndicales et sa volonté de vraiment les considérer comme des acteurs à part entière sur des sujets qui engagent l'avenir des services et celui des agents que nous représentons.

Le lendemain, des écrits « sous le manteau » (projets de circulaires du Premier ministre à l'attention des préfets et des ministres, portant sur l'organisation territoriale de l'État et les administrations centrales) tombent, répondant aux questions qui ont été posées en séance...

[À partir d'un article initialement publié par la [CFDT-Fonctions publiques](#).]

> Documents utiles :

- [compte rendu Uffa](#) ;
- [communiqué unitaire](#).

CTM du 25 avril 2019 : la CFDT demande qu'on respecte les agents et les partenaires sociaux

Une première séance de ce CTM a été exclusivement dédiée au Brexit (reconvocation du CTM du 10 avril) et à ses conséquences sur les points de contrôles frontaliers. [Tous les représentants du personnel se sont prononcés contre les projets de textes](#) dérogeant aux garanties minimales relatives au temps de travail pour faire face à un éventuel « Brexit dur ».

La seconde séance a été consacrée à l'ordre du jour du CTM normalement prévu ce 25 avril et présidée par la secrétaire générale du ministère, Sophie Delaporte.

La CFDT, représentée par Jacques Moinard, Gisèle Bauland et Géraldine Ruscassier, a tenu à rappeler combien il est important de respecter les agents. Ce respect doit s'exprimer à travers les conditions de travail, qu'elles soient en lien avec les conditions physiques d'exercice des missions (en abattoir ou Sivep par exemple), les réorganisations en cours ou encore dans les services où de trop nombreuses discriminations sont toujours constatées. C'est le sens de sa déclaration liminaire,

reproduite ci-dessous avec les réponses de l'administration.

« Le ministre a rappelé, lors de la deuxième rencontre bilatérale avec la CFDT en mars, son attachement au dialogue social avec les corps intermédiaires. Il a souligné leur rôle indispensable dans une société démocratique. Selon son expression, ils sont des « capteurs », des « lanceurs d'alertes » notamment pour remonter les problèmes du terrain.

Et c'est bien à ce titre que la CFDT souhaite vous interpellier sur les inquiétudes de plus en plus vives qui remontent des services déconcentrés ministériels et interministériels. Avec une baisse constante des effectifs comme principal objectif du gouvernement, les réorganisations qui s'annoncent sont perçues par les agents comme une remise en question de leur rôle et du sens de leur travail.

Pour la CFDT, ces inquiétudes sont particulièrement légitimes face à un gouvernement qui organise un semblant de dialogue social et qui avance ses réformes sans prendre en compte les alertes envoyées par les « partenaires » sociaux.

La fusion des secrétariats généraux des DDI avec ceux des préfectures illustre cette situation de façon caricaturale.

En effet, après le transfert du pilotage budgétaire des DDI au seul ministère de l'Intérieur, il a été décidé, dans la précipitation et sans aucune étude d'impact, de procéder à cette fusion.

Cette transformation des DDI correspond à ce que nous dénonçons depuis plusieurs années : une pure et simple « préfectoralisation » de ces services... à quand le tour des directions régionales ?

Issus d'une fusion avec des pratiques ministérielles très différentes, les secrétariats généraux actuels, à peine stabilisés, vont devoir subir un nouveau choc culturel qui risque d'être destructeur pour l'ensemble des agents, avec la perte de la proximité RH et des compétences « métier ». La création de ces nouveaux secrétariats généraux, qui doivent être opérationnels pour le 1^{er} janvier 2020, est un déni de dialogue social. »

La secrétaire générale confirme le calendrier annoncé pour le 1^{er} janvier 2020. La mission inter-inspections finalise actuellement son rapport, en déterminant notamment les effectifs actuels en charge des fonctions support pour chaque ministère. Le ministère de l'Agriculture, qui participe aux réflexions en cours, est particulièrement attaché aux points suivants :

- la qualité du service rendu aux agents : le SG commun doit être une opportunité pour mieux répondre aux besoins en fonctions support ;
- la possibilité de gagner quelques ETP pour les missions métiers, dans le cadre de schémas

d'emploi très contraints ;

- un potentiel de meilleur déroulement de carrière pour les agents administratifs, au sein d'équipes interministérielles plus importantes ;
- une nomination interministérielle des emplois de direction, sous l'égide des services du Premier ministre ;
- le maintien d'une petite équipe de proximité sur la gestion des métiers, auprès du directeur, qui doit conserver une autorité fonctionnelle, et instaurer une relation de type « prestation de service » avec le SG commun.

En outre, avec des schémas d'emploi contraints, la mutualisation des fonctions support est nécessaire selon la secrétaire générale.

« Cependant, pour la CFDT, les SG communs construits dans la précipitation ne fonctionneront pas !

Outre le risque évident de pertes de compétences sur les fonctions support, c'est l'ensemble des compétences techniques qui sont en danger, avec une dégradation irréversible de la qualité du service public rendu. Par exemple, nos craintes sont grandes quant à la perte de flexibilité indispensable pour les analyses de laboratoire en DDPP, ou encore pour l'embauche des « vacataires PAC » en DDT.

Malheureusement, certaines directions, les plus « zélées », anticipent les conclusions de la mission inter-inspection en faisant fi de notre analyse.

Cette attitude a conduit [les organisations syndicales à refuser unanimement de siéger au dernier CT des DDI](#), puis à présenter un ensemble de conditions pour la reprise des travaux de cette instance.

La CFDT demande au ministre de l'Agriculture d'intervenir auprès du Premier ministre et du ministre de l'Intérieur, pour que la fusion des secrétariats généraux des DDI se fasse dans le respect des agents et des missions de service public dont il a la responsabilité. »

La secrétaire générale ne partage pas les craintes exprimées par la CFDT, mais admet cependant que tous les ministères n'ont pas la même vision des SG communs... Les arbitrages finaux seront donc faits au plus haut niveau du gouvernement, et chaque ministère fait actuellement valoir ses arguments.

« Pour la CFDT, il est aussi de la responsabilité du ministre de l'Agriculture et de sa

secrétaire générale de construire avec les agents la nouvelle gouvernance de la PAC. La CFDT a pourtant l'impression, à ce stade, que le ministère s'en défait sur l'ASP. La CFDT rappelle régulièrement la nécessité de réactiver le groupe de travail Retex pour la mise en place d'un véritable plan d'action « métier » ; la mise en place et le suivi de la nouvelle convention ASP-SEA devrait être réalisé dans le cadre de ce groupe de travail, dont la composition intègre l'ensemble des parties prenantes. »

La secrétaire générale rappelle que [plusieurs scénarios ont été envisagés dans le cadre d'AP2022](#), avant d'acter le maintien des agents en charge de la PAC dans les SEA. Pour le ministère, il est essentiel de respecter les délais de paiements des aides et donc d'offrir de meilleures conditions de travail pour les agents. Afin de répondre à ces deux exigences, une convention nationale a été proposée avec une déclinaison départementale soumise à l'avis du préfet.

La secrétaire générale confirme que la mise en place de cette convention sera suivie par un groupe de travail issu du CTM, qui intégrera l'ensemble des intervenants du groupe Retex PAC. Ce dossier sera également abordé dans le cadre du CT spécial DRAAF-DRIAAF-DAAF, qui se réunira le 13 juin 2019.

« Concernant la réorganisation des contrôles en matière de sécurité sanitaire des aliments, la CFDT demande également que les représentants du personnel soient étroitement associés à la réflexion sur ce sujet essentiel pour l'avenir des missions et des agents du MAA concernés.

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. »

La secrétaire générale indique qu'une mission inter-inspections SSA va débuter. La lettre de mission qui a été transmise aux organisations syndicales n'est pas la version définitive : il manque la signature du ministre de l'Intérieur. Le constat actuellement partagé concerne l'articulation DGAL-DGCCRF, qui manque de lisibilité. La secrétaire générale ne cache pas que les évolutions envisagées diffèrent selon les ministères. Le ministère des Finances penche davantage vers une externalisation des missions. À ce stade, rien n'est écrit et la mission doit permettre la mise en perspective des différentes solutions envisagées et faire des propositions, qui pourront être différentes.

Pour répondre à notre demande, le ministère sollicitera que la mission inter-inspections puisse

auditionner les organisations syndicales du CTM.

Points à l'ordre du jour

L'Ensap bientôt ouvert aux contractuels

[L'Ensap](#) est un web-service piloté par Bercy qui permet à chaque agent d'accéder à ses bulletins de paie dématérialisés ainsi qu'à son dossier retraite. [Jusqu'à présent, il n'était ouvert qu'aux seuls agents titulaires](#). Pour ceux-ci, les éditions papier ne seront plus distribuées à compter d'octobre 2019 ; à cette date, chaque agent devra avoir créé son espace personnel Ensap. Concernant les problèmes d'accès au dossier retraite sur leur poste pour les titulaires, l'administration invite les agents à consulter la foire aux questions et se tient à leur disposition si les difficultés persistent. Les documents sont disponibles sur l'espace personnel durant 5 ans après la cessation d'activité.

Au 1^{er} juillet 2019, le service va être étendu aux agents contractuels du ministère (en CDI comme en CDD) pour ce qui concerne les bulletins de paie. L'arrêt de la diffusion des bulletins papier est prévu entre janvier et mars 2020. Le compte Ensap sera maintenu pour les agents contractuels qui quittent le ministère. Une expertise est prévue pour les CDD de très courte durée, considérant qu'un temps minimum est nécessaire pour l'activation du compte. A priori, les agents contractuels sur budget d'établissement (ACB) sont hors champ Ensap, le décret l'instituant ne concernant que les agents rémunérés par l'État ; une vérification est toutefois prévue par l'administration.

Contrairement aux titulaires, les agents contractuels, qui dépendent du régime général, n'auront pas accès à leur dossier retraite *via* l'Ensap.

La CFDT, qui craignait un délai bien plus long, se félicite de l'ouverture de l'Ensap aux agents contractuels dès ce 1^{er} juillet. Cela facilitera notamment les démarches avec Pôle emploi pour les collègues concernés. Elle demande cependant que l'administration fasse en sorte de faciliter l'accès de tous les agents à un poste informatique avec une imprimante sur leur lieu de travail. Ce n'est pas le cas actuellement, notamment pour les agents travaillant en abattoir.

Cellule de signalement des discriminations : un bilan instructif

Un [premier bilan](#), après une année d'existence, est présenté par Catherine Perry, responsable de la cellule de signalement des discriminations.

Si le périmètre de la cellule est clairement défini dans la note de service [SG/SRH/2018-291](#), le bilan montre qu'en pratique de nombreuses sollicitations de la cellule sont hors champ. Quelles que soient les situations, même hors périmètre, la cellule a apporté une écoute attentive et un accompagnement pour tous les agents l'ayant sollicitée (55 signalements).

En complément du dispositif défini par la note de service, la cellule a sollicité l'appui d'un groupe informel d'experts. Ce groupe comprend les deux hautes fonctionnaires à l'égalité et au handicap, le médecin de prévention de l'administration centrale, la magistrate du SAJ, la conseillère technique nationale du service social et le bureau de l'action sanitaire et sociale (BASS).

Ce premier bilan montre clairement que les deux critères principaux ayant motivé la sollicitation de la cellule sont le handicap et la santé. Des solutions ont été apportées soit par l'aménagement du poste de travail, soit par l'intervention de l'Igaps, la cellule assurant toujours un suivi à distance.

À ce stade, Catherine Perry souhaite que la cellule s'oriente vers une professionnalisation de l'écoute, de l'expertise et des suites à donner. Il faut également étendre le champ d'intervention de la cellule au harcèlement et aux violences sexuelles et sexistes. Vu la capacité d'écoute nécessaire et l'importance du travail de pré-instruction juridique des signalements, le recueil et l'analyse de ces signalements pourraient être externalisés, avec en outre une meilleure garantie de neutralité pour les agents et un accompagnement psychologique et juridique par des professionnels.

Pour les structures qui en feront la demande, ce dispositif pourra également être étendu à l'enseignement supérieur ainsi qu'aux opérateurs.

La possibilité de mettre en place une commission d'expertise est également envisagée. Elle aurait accès à l'ensemble des situations avec une approche pluridisciplinaire (médicale, sociale et juridique). Cette commission prendrait des décisions sur les suites à donner : enquête administrative, proposition de sanctions disciplinaires, accompagnement du signalant. Elle veillerait aussi au suivi des mesures correctives.

Pour la secrétaire générale, il faut maintenant aller au-delà du dispositif expérimental actuel. Cette cellule doit monter en puissance progressivement, en se professionnalisant. Cette cellule doit également étendre son périmètre avec une commission pour examiner tous les cas et déboucher sur des réponses graduées, du simple rappel du secrétariat général à la sanction disciplinaire. C'est en effet en observant les résultats de la cellule que les agents prendront confiance et y feront appel plus systématiquement.

La CFDT salue l'excellent travail réalisé par l'équipe en charge de cette cellule. Ce

premier bilan est très instructif et constitue un retour d'expérience intéressant, notamment en termes de besoin dans les structures actuellement « hors champ »... En particulier, la CFDT demande que les agents du ministère de l'Agriculture en DDI ne soient pas oubliés car il n'existe pas de dispositif interministériel.

La professionnalisation semble effectivement indispensable ainsi que l'élargissement du périmètre de la cellule, en termes de structures mais aussi de champs de compétence.

Feuille de route égalité et diversité 2018-2020 : bilan 2018

Ce [bilan](#) est présenté par Françoise Liébert, haute fonctionnaire à l'égalité des femmes et des hommes au ministère de l'Agriculture. Françoise Liébert rappelle que la construction du plan d'action s'est appuyée sur une trentaine de référents qui ont été missionnés dans les DRAAF. Deux [réunions](#) ont déjà eu lieu et la prochaine est prévue le 4 juin 2019.

Les deux premiers axes du [plan d'action](#) reprennent les mesures du protocole d'accord de la Fonction publique sur l'égalité professionnelle de mars 2013. Il s'agit notamment de déconstruire les stéréotypes.

- **axe 1** : l'État exemplaire
- **axe 2** : faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes et la prévention des discriminations au sein de la communauté de travail du ministère.

En outre, la future loi de transformation de la Fonction publique prévoit le renforcement de l'égalité professionnelle.

Plusieurs données sont extraites des bilans sociaux du ministère de l'Agriculture :

Les femmes représentent près de 60 % des effectifs au MAA, les temps partiel (12%) concernent principalement les femmes (84%) comme les congés de plus de 6 mois (74 %). L'écart salarial moyen entre femme et homme est important. Même en tenant compte du temps partiel, les différences augmentent avec le niveau de la catégorie. Un travail d'investigation doit être réalisé pour en décrypter les causes exactes. Concernant la part des femmes dans les jurys de concours, leur nombre en tant que membre est en progression (proche de la parité) mais reste en retrait pour la présidence.

Si l'on se réfère au quota de 40 % de femmes pour certains emplois précisés par le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012, les résultats du ministère sont bons en administration centrale, mais pas en services déconcentrés où la réforme territoriale a plutôt favorisé les hommes aux postes de responsabilités restants (surtout sur les postes de directeurs, les femmes obtenant principalement des postes d'adjointes). Il n'y a en outre aucune femme responsable en DAAF depuis 2014.

En conséquence, avec seulement 35% de femmes sur les emplois précisés par décret, le ministère pourrait être pénalisé au titre de l'année 2018 pour non respect des quotas (90 000 € par ETP manquant). Les pénalités abondent le budget du secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations.

Le nouveau protocole d'accord du 30 novembre 2018 renforce les obligations, avec plus de postes concernés et l'élargissement du périmètre aux établissements sous tutelle. Il prend également en compte le partage des obligations parentales et le respect de l'équilibre entre temps de vie professionnelle et personnelle. Il prévoit l'obligation d'un suivi genré des agents promus par rapport aux promouvables.

Les autres axes du plan 2018-2020 :

- **axe 3** : relatif à l'égalité filles-garçons dans le système éducatif. La nouvelle convention interministérielle 2019-2024, qui sera signée prochainement, engage à mettre en œuvre les mêmes engagements pour les étudiants que pour les agents de la Fonction publique (informations, formations, déconstruction des stéréotypes, mixité et lutte contre les violences sexistes et sexuelles).
- **axe 4** : relatif à l'égalité en agriculture et dans les entreprises agricoles. Un système de remplacement a été mis en place en 2018 pour permettre aux agricultrices non salariées de bénéficier du congé maternité. Cependant, constatant que le reste à charge est souvent trop important pour qu'elles puissent le prendre, un nouveau projet de loi doit supprimer tout reste à charge et instituer une indemnité journalière pour leur permettre de bénéficier d'une aide à domicile si le remplacement n'est pas possible.

En outre, des travaux sont menés par le « Réseau rural » sur l'insertion professionnelle des femmes en agriculture, l'entrepreneuriat au féminin et le déploiement des fonds du Feader sur ces sujets.

La feuille de route 2018-2020 va être actualisée au regard du nouveau protocole relatif à l'égalité professionnelle de 2018 et de la future loi de transformation de la Fonction publique.

Pour Françoise Liébert, la démarche de labellisation a été décisive pour engager des actions de manière professionnelle : savoir que l'on va être audité par un organisme tiers oblige à agir dans des délais plus contraints. La mise en place de la cellule de signalement exigée par le label diversité a fait émerger d'autres problèmes, comme le harcèlement sexiste qui doit être pris en compte. Des sanctions sont prévues pour les ministères n'ayant pas mis en place de plans d'action fin 2020.

Pour la secrétaire générale, c'est un énorme chantier. Il reste évidemment des marges de progrès et rien n'est totalement acquis. Nous en sommes aux audits à blanc qui doivent déboucher sur une

démarche d'amélioration de tout ce qui n'est pas bien fait, sur un périmètre incomplet, qui devra ensuite être étendu.

La CFDT salue le travail réalisé par Françoise Liébert, avec l'appui du secrétariat général qui semble enfin avoir pris la mesure de ces enjeux.

[La CFDT, qui compte parmi les signataires du nouveau protocole d'accord de novembre 2018](#), prendra toute sa part pour soutenir l'ensemble des actions concourant à la labellisation du ministère. Elle souhaite que l'ensemble des établissements publics sous tutelle y adhèrent rapidement. La CFDT s'inscrit également comme force de proposition dans cette démarche. Elle souligne notamment l'importance du suivi d'indicateurs pertinents et rappelle ses demandes, par exemple dans le cadre du bilan social, concernant la répartition homme-femme dans les grades sommitaux de certains corps, ou encore dans le cadre des CAP pour avoir un état des lieux genré des agents promouvables, particulièrement pour les grades à accès fonctionnels (GRAF).

Troisième révision du répertoire des missions et des métiers (RMM) du MAA et de ses établissements publics

Ce nouveau répertoire est présenté par Denis Feignier, membre du CGAAER. Il rappelle que ce répertoire est réalisé par l'observatoire des missions et des métiers avec le concours de la mission du pilotage des emplois et des compétences.

Dans un contexte interministériel croissant, le RMM permet de disposer d'éléments de comparaison et d'une meilleure connaissance des métiers du ministère par ses partenaires extérieurs. Il permet en outre une meilleure gestion prévisionnelle des effectifs par métiers (et non seulement par corps). De nombreux emplois-types ont été supprimés suite à l'abandon de missions (GSP, DSP...) ou du décroisement (missions « eau »...), mais, a contrario, 105 nouveaux emplois-types ont été créés.

Dans ce nouveau RMM, les niveaux de responsabilité ont été harmonisés, les compétences managériales définies et tous les intitulés « métiers » féminisés. Chaque fiche-emploi fait la distinction entre les connaissances « savoir-faire » et « savoir-être », et intègre une gradation des compétences attendues. Un code RenoiRH a été attribué pour chaque emploi-type.

La [version 2019 du RMM](#) sera en ligne (intranet et internet) à compter du 1^{er} juin 2019.

La CFDT souligne l'importance indiscutable de ce répertoire et de sa mise à jour régulière dans un contexte en perpétuelle évolution. Cette troisième révision tombe à pic, alors que les réflexions sont en cours pour le passage au Rifseep des corps techniques du MAA. La CFDT demande que les groupes de fonctions Rifseep, qui seront proposés d'ici l'été par l'administration, soient établis en cohérence avec ce nouveau RMM.

Autres sujets abordés en questions diverses

Avenir de l'IFCE

La secrétaire générale rappelle qu'un nouveau COP vient d'être signé. Celui-ci définit une trajectoire sur laquelle le ministère n'a pas l'intention de revenir. Malgré les critiques formulées par la Cour des comptes, les administrations de tutelle (Agriculture et Sport) ont considéré que l'IFCE avait des services à rendre pour la filière équine, notamment au travers de la structuration d'un institut technique. L'évolution des missions impactera les effectifs et les compétences à développer à l'horizon 2022, voire au-delà.

Agents contractuels sous statut unifié employés par les opérateurs du ministère

Le « statut unifié » des agents contractuels de l'ASP, de FAM, de l'Inao et de l'Odeadom relève du [décret 2010-1248](#) du 20 octobre 2010.

Depuis fin 2017, le ministère n'a toujours pas notifié les taux de promotion 2018-2020 à appliquer pour ce statut. En conséquence, les promotions établies fin 2018, suite aux CCP réunies au sein de chacun de ces établissements, n'ont pu être validées.

La CFDT considère cette situation inacceptable et demande à l'administration de faire avancer le dossier.

L'administration dit avoir relancé le guichet unique, mais reste toujours sans réponse à ce jour.

Ordonnance n° 2019-59 du 30 janvier 2019 relative à l'exercice et au transfert, à titre expérimental, de certaines missions dans le réseau des chambres d'agriculture

L'administration précise que [cette ordonnance](#) vise une logique d'homogénéisation de l'offre de

services assurés par les chambres d'agriculture qui se sont approprié différemment ces prestations d'accompagnement selon leur sensibilité. Il s'agit de s'assurer d'un meilleur niveau de prestations sur l'ensemble du territoire, notamment concernant l'assistance des exploitations pour une mise en conformité par rapport à la réglementation.

Enfin, la secrétaire générale informe les représentants que le prochain CTM se tiendra le 26 juin, en présence du ministre de l'Agriculture, comme il s'y était engagé.

CTM spécial Brexit (25 avril 2019)

Suite au [vote en CTM du 10 avril, unanime, contre les projets d'arrêtés](#) relatifs au temps de travail des agents recrutés pour faire face à l'éventualité d'un Brexit dur, le comité technique ministériel a été reconvoqué le 25 avril 2019 pour donner un avis sur un projet de texte amendé.

Ce comité technique était présidé par Sophie Delaporte, secrétaire générale du ministère de l'Agriculture.

La CFDT était représentée par Jacques Moinard, Gisèle Bauland et Géraldine Ruscassier.

À nouveau, les organisations syndicales représentatives au CTM ont voté contre les projets de textes et en ont expliqué les raisons dans la déclaration suivante :

« L'ensemble des organisations syndicales du comité technique ministériel a acté l'effort de l'administration sur la rédaction des projets de textes (précision sur le fait que les seuls agents concernés sont ceux recrutés pour les contrôles à l'importation et à l'exportation en provenance ou à destination du Royaume-Uni, et la limitation à 9 mois de la mise en place des mesures transitoires).

Cependant les propositions de l'administration ne sont pas acceptables s'agissant des conditions de travail ou encore des compensations horaires pour le travail des samedis, dimanches et jours fériés. Les représentants du personnel ne comprennent pas non plus le refus de l'administration de ne pas présenter aux partenaires sociaux l'hypothèse d'un travail en 3 fois 8 heures, pourtant sollicité par

le CHSCT de la principale DRAAF concernée.

Ces projets de modifications substantielles des conditions de travail, portant dérogation aux garanties minimales, se positionnent de plus dans un contexte général concernant le dialogue social national contre lequel l'ensemble de nos organisations syndicales se mobilise le 9 mai 2019.

Voilà les raisons pour lesquelles l'ensemble des organisations syndicales se prononce aujourd'hui contre les deux textes présentés.

Enfin, nous exigeons un comité de suivi associant l'ensemble des organisations syndicales du comité technique ministériel, les acteurs de la prévention et les acteurs de terrain, à réunir mensuellement pour suivre la mise en place des contrôles liés au Brexit, et plus généralement les conditions de travail dans tous les SIVEP. »

La secrétaire générale a pris acte de l'avis défavorable unitaire, a insisté sur le caractère exceptionnel de la situation, en phase transitoire, et a acté la mise en place du groupe de travail.

La DGAL a apporté des précisions sur les aspects techniques du contrôle : la montée en puissance nécessaire a été travaillée avec les DRAAF, tant sur les questions d'ergonomie que de caractérisation des flux... cette phase de montée en puissance doit permettre aux agents de s'adapter. Toutes les étapes du contrôle (documentaire, identité et physique) seront réalisées, avec un déploiement par paliers de 3 mois.

Pour une information plus détaillée sur les conditions de mise en place des contrôles aux frontières en cas de Brexit dur, vous pouvez lire le [compte rendu du groupe de travail Brexit](#) auquel la CFDT a participé et au cours duquel elle a porté des propositions concrètes pour améliorer les conditions de travail des agents concernés.

La CFDT reste à l'écoute des situations particulières dans ce contexte perturbé : n'hésitez pas à [nous contacter](#).

CHSCT-M spécial Brexit (24 avril 2019)

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCT-M) s'est réuni en séance plénière le 24 avril 2019, avec comme unique ordre du jour le recueil de l'avis concernant le « projet de décret relatif à la durée de travail et de repos applicables à certains agents en fonction au ministère de l'agriculture et de l'alimentation » lié au Brexit.

Cette réunion était présidée par Patrick Soler, président du CHSCT-M, assisté de Servane Gilliers-Van Reysel, en présence de Patricia Lallement du réseau des ISST. La CFDT était représentée par Géraldine Ruscassier.

En préambule, la CFDT, FO et l'Unsa ont présenté la déclaration liminaire intersyndicale suivante.

Déclaration liminaire intersyndicale

« Compte tenu de l'absence de documents de séance, les organisations syndicales se demandent sur quels textes elles vont devoir se prononcer aujourd'hui. En effet, l'ordre du jour mentionne un projet de décret « relatif à la durée de travail et de repos applicable à certains agents en fonction au ministère de l'agriculture et de l'alimentation. » Or, les documents que nous nous sommes procurés via nos élus en CTM sont deux projets d'arrêtés. Nous déplorons de ne pas avoir eu les documents nécessaires à la préparation de cette séance.

[Les organisations syndicales ont voté unanimement contre les 2 projets de textes présentés au CTM du 10 avril.](#)

En effet, 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 (44 h) et en supprimant les compensations actuelles : récupération majorée des samedis (1,5), dimanches et jours fériés (2).

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.

Selon une [étude de l'INRS](#) (Références en santé au travail, n° 137, mars 2014), il est démontré que les cycles de travail de 12 h et les alternances jours-nuits sont générateurs d'effets négatifs sur la vigilance entraînant un risque accru d'accident de travail, de développement de TMS et d'autres pathologies... Sans parler de l'impact sur la vie sociale et familiale des agents.

À ce jour, rien n'est proposé par le ministère pour prévenir, ni même compenser les effets nocifs de ces cycles de travail.

Les représentants du personnel attendent des mesures concrètes en faveur des agents.

Notre avis dépendra des mesures qui vont nous être présentées aujourd'hui. »

Les représentants CFDT, FO et Unsa, membres du CHSCTM.

Dans le même esprit, les trois organisations syndicales présentes ont fait le compte rendu suivant.

Compte rendu intersyndical

« Les organisations syndicales ont pris note que les projets de textes introduisant des dérogations aux garanties minimales sur le temps de travail, en lien avec le Brexit, ne seront présentés en instance qu'après les arbitrages interministériels. Dans ces conditions, il est clair que les marges de manœuvre du ministère de l'agriculture sont faibles, voire inexistantes.

Ces textes ne concerneront que 3 sites : Calais-Tunnel, Calais-Port et Dunkerque, qui seront amenés à travailler 24 h sur 24 et 7 j sur 7.

Pour autant, les organisations syndicales relèvent que le Brexit changera significativement les conditions de travail (cadences augmentées, journées allongées, heures supplémentaires...) sur les autres postes frontaliers, notamment normands et bretons.

Aussi, la CFDT, FO et l'Unsa ont tenu à attirer l'attention de l'administration sur l'impact des cycles de travail envisagés et les conditions concrètes de travail sur les postes frontaliers, afin de mettre en place rapidement une prévention primaire des risques.

Cette préoccupation est partagée par le réseau des ISST, qui mentionne:

- la fatigue liée au travail de nuit ;*
- l'augmentation du risque d'erreur au-delà de 8 h de travail ;*
- le risque de pression, d'agression de la part des usagers ;*
- l'isolement des agents ;*
- l'augmentation des accidents du travail, mais aussi des TMS ;*
- l'augmentation des conduites addictives ;*
- les risques routiers sur le trajet domicile-travail ;*
- etc.*

Dans ce cadre, une grande importance est à accorder à la prévention primaire, en particulier aux éléments suivants :

- la clarification de la responsabilité juridique des agents inspecteurs ;*
- l'aménagement des postes de travail ;*
- la mise en place de DUERP adaptés à chaque site par les DRAAF ;*
- l'implication des médecins de prévention des DRAAF sur leur 1/3 temps ;*
- les visites médicales des agents (annuelles et à la demande) ;*
- la nécessité d'un management présent, sur l'ensemble des plages horaires, et la constitution d'un collectif de travail ;*
- ...*

La CFDT, FO et l'Unsa demandent que les ISST des secteurs concernés et le D^r Benoliel, médecin de prévention attachée au ministère de l'Agriculture, se déplacent sur site et travaillent en amont sur la prévention primaire, en collaboration avec les acteurs de la prévention des DRAAF concernées. »

Pour une information plus détaillée sur les conditions de mise en place des contrôles aux frontières en cas de Brexit dur, vous pouvez lire le [compte rendu du groupe de travail Brexit](#) auquel la CFDT a participé et au cours duquel elle a porté des propositions concrètes pour améliorer les conditions de travail des agents concernés.

La CFDT reste à l'écoute des situations particulières dans ce contexte perturbé : n'hésitez pas à [nous contacter](#).

Point travaux et projets pour les sites d'administration centrale

Le groupe de travail portant sur la relocalisation des services du ministère de l'Agriculture, réuni le 24 avril 2019, était présidé par Philippe Mérillon, secrétaire général adjoint, accompagné notamment de Marc Rauhoff, sous-directeur de la logistique et du patrimoine et d'Éric Dieupart-Ruel, adjoint au chef du bureau de la sécurité et de la maintenance des bâtiments.

La CFDT était représentée par Patricia Monin, Frédéric Nabucet et Pierre Jouvanceau.

L'objectif de cette réunion était de faire le point sur l'actualité des travaux en cours sur les différents sites et de présenter le projet de requalification de l'entrée du site de Barbet-de-Jouy.

Actualité des travaux sur les différents sites

• Barbet-de-Jouy

Le changement des huisseries est toujours en cours (dépose-repose, désamiantage, tests d'analyse de l'air). Les travaux au 5^e étage ainsi que ceux du restaurant administratif de l'Auri (vitrage polycarbonate remplacé) sont terminés. Ceux des 1^{er} et 3^e étages sont toujours en cours.

• Lowendal

Une intervention sur le parquet de l'entrée du site de la DGER est prévue dans la semaine du 17 au 20 mai 2019. Une ouverture a été créée entre l'ambassade d'Inde et le site du ministère.

• Vaugirard

Concernant la modernisation des salles de réunion afin d'intégrer les environnements de travail numérique (équipement de visioconférence), le réaménagement des deux salles de réunion C068 et D076 est en cours. Par ailleurs, les travaux du local de douche sont terminés.

• Varenne

Les travaux du bâtiment D ont commencé. Cinq agents localisés au 1^{er} étage donnant au-dessus du parking en travaux peuvent subir ponctuellement des nuisances sonores. Avec leur accord, le BSMB va leur fournir des bouchons d'oreille ; si besoin était, des casques pourraient être commandés. Les travaux dans les escaliers s'effectueront pendant les congés scolaires pour limiter les nuisances.

• Hôtel de Villeroy

La réflexion est en cours sur les conditions de réalisation des travaux de rénovation des bureaux. L'hypothèse d'un déménagement des agents pourrait être envisagée.

• Maine

Concernant la restauration, la fermeture prévue du restaurant inter-entreprises (RIE) Montparnasse

est finalement repoussée au printemps 2020. Selon l'association gestionnaire du RIE, il serait même envisageable que le restaurant reste ouvert pendant les travaux de rénovation de la Tour Montparnasse.

- **Site d'Auzeville**

La rénovation du hall d'entrée avec la pose de portiques pour contrôler l'accès sur le site est en cours. Un marché a été lancé pour le réaménagement de l'ancienne salle informatique.

- **Signalétique**

Concernant la signalétique des salles de réunions sur tous les sites (faciliter l'utilisation des salles et le respect des consignes), un marché a été notifié. Les travaux commenceront par le site de Vaugirard et s'étaleront jusqu'à la fin de l'année sur tous les sites parisiens.

Requalification de l'entrée du site de Barbet-de-Jouy

Diapositives à l'appui, le BSBM a présenté l'état d'avancement du projet d'aménagement de l'accès au site de Barbet-de-Jouy (piétons, voitures, livraisons de l'Auri, vélos, sécurité). Deux propositions, assez différentes l'une de l'autre mais avec les mêmes contraintes (mieux gérer et isoler les flux de circulation, offrir une sécurité optimale), ont été soumises au groupe de travail.

Les deux scénarios offrent des points communs, notamment un accès de plain-pied total au bâtiment pour les personnes à mobilité réduite (PMR), un sas isolé pour l'accès de tous les véhicules au parking souterrain (vélos compris), une gestion séparée des flux piétons (agents du site d'un côté, visiteurs et usagers de l'Auri de l'autre). On note également une nette volonté de privilégier l'environnement végétal, qui sert également le double objectif de séparer les flux piétons et automobiles et de sécuriser visuellement le site.

Le ministère travaille avec le cabinet d'architecte Vif Expertise en qualité d'AMO (assistance maîtrise d'ouvrage) dans le respect du plan de sauvegarde et de mise en valeur (PSMV) de la mairie de Paris. Pour l'instant, les projets présentés le sont sous forme de « vue d'artiste » ; aucune donnée chiffrée n'a été fournie. La consultation des entreprises devrait avoir lieu au 2^e semestre 2019.

En tout état de cause, des rencontres avec la direction régionale et interdépartementale de l'Équipement et de l'Aménagement (DRIEA) ou encore les Bâtiments de France devront encore avoir lieu pour affiner ce projet, qui sera présenté au prochain CHSCT d'administration centrale (juin 2019).

> La prochaine réunion du groupe de travail est prévue le mardi 17 septembre 2019.

Brexit : juin ou décembre ?

Lors du CTM du 10 avril 2019 consacré au Brexit, les organisations syndicales avaient rendu un avis négatif unanime sur deux textes proposés par l'administration pour faire face à l'hypothèse d'un Brexit dur, dit « *No Deal* » ([notre article](#)). Ces deux textes introduisaient en effet une dérogation au Rialto pour la mise en place de cycles de travail sur les postes frontaliers ouverts 24 h sur 24 et 7 j sur 7.

Le groupe de travail « Brexit », réuni pour la 2^e fois le 18 avril, a examiné les nouveaux éléments introduits par le report de la date butoir, et notamment les nouvelles échéances pour la mise en place du contrôle aux frontières (1^{er} juin ou 1^{er} décembre 2019 selon les scénarios envisagés).

Ce groupe de travail était présidé par Laurence Venet-Lopez, cheffe de service adjointe des ressources humaines du ministère de l'Agriculture. La CFDT était représentée par Stéphanie Clarenc et Martine Girard.

Des contrôles aux frontières mis en place entre le 1^{er} juin et le 1^{er} décembre 2019

Au regard des derniers événements et du report de la date butoir pour trouver un accord entre l'Union européenne et le Royaume-Uni, la mise en place des contrôles est reportée.

Le 1^{er} scénario, le moins probable, s'oriente vers un Brexit « *No Deal* » dès le 22 mai, avec un démarrage des contrôles au 1^{er} juin 2019, si le Royaume-Uni n'a pas ratifié l'accord et n'a pas organisé les élections européennes.

Le 2^e scénario, plus probable, laisse un délai jusqu'au 31 octobre 2019 pour ratifier l'accord de retrait. À compter de la date de ratification, s'écoulera une période de transition d'un mois à la suite de quoi les contrôles devront être effectifs, ce qui revient à un démarrage des contrôles au plus tard le 1^{er} décembre 2019.

Par mesure de précaution, le ministère de l'Agriculture a décidé de maintenir les recrutements prévus dans l'éventualité du 1^{er} scénario.

Effectifs dédiés aux contrôles Brexit: 185 ETP à recruter

Le recrutement de ces effectifs s'effectue en 3 temps :

- recrutement de 50 ETP au 1^{er} février 2019. Ce recrutement a été opéré dans le cadre du programme 206. Trois coordonnateurs régionaux ont également été recrutés afin d'organiser le dispositif de contrôle et de travailler avec les opérateurs concernés ;
- recrutement de 35 ETP en mars 2019. Ces agents sont recrutés dans le cadre d'un accord interministériel, sans consommer d'ETPT supplémentaire sur le plafond d'emploi du ministère, et doivent permettre une montée en puissance des contrôles pour une pleine mise en œuvre à la fin de l'année 2019 ;
- 53 ETP en mai et 47 ETP en septembre. Ce 3^e temps de recrutement concernera essentiellement des vétérinaires, qu'il sera sans doute difficile de recruter (problème d'attractivité).

Ce recrutement important s'explique par le fonctionnement 24 h sur 24 h et 7 j sur 7 de trois postes frontaliers : Dunkerque, Calais-Port et Calais-Tunnel, qui accueilleront 80 % du flux de marchandises.

À ce stade, un travail important a été initié afin d'identifier les flux par des questionnaires ou les données des douanes. Les premières estimations font état de 100 000 camions à contrôler avec 180 000 lots. Il y aura à la fois de grandes et de petites quantités (épicerie) et beaucoup de produits de la pêche et de la viande. Selon la DGAL, la redevance devrait inciter les opérateurs à regrouper les lots à contrôler.

L'enjeu est de mettre en place un dispositif de contrôle évitant une attente trop longue, qui pourrait conduire les importateurs à s'orienter vers d'autres ports d'Europe. La contrainte est d'autant plus forte que les zones de débarquement ne permettent pas de garer plus de 200 camions à la fois. À cela s'ajoute un arrivage plus massif par les navettes de nuit, puisqu'en journée les navettes sont préférentiellement occupées par des passagers.

Pour la CFDT, la réalisation de contrôles 7 j sur 7 et 24 h sur 24 pour les marchandises venant du Royaume-Uni, mais pas pour les autres origines, est de nature à déstabiliser les horaires de travail actuels des autres postes frontaliers du SIVEP.

La DGAL répond que les postes frontaliers actuels du SIVEP n'ont pas tous les mêmes horaires de

fonctionnement. Par ailleurs, certaines denrées ne peuvent pas attendre avant d'être contrôlées (animaux vivants, produits de la pêche...), ce qui ne se justifie pas pour les autres postes frontaliers.

Cycles de travail : capitainerie ou douanes ?

À ce stade, deux cycles de travail sont étudiés par l'administration afin d'assurer un fonctionnement 24 h sur 24 et 7 j sur 7. Ces cycles portent sur des périodes de travail de 12 h ou 14 h et s'inspirent de ce qui est pratiqué par d'autres ministères dans les capitaineries ou aux douanes.

La CFDT s'interroge sur ces plages horaires si longues et la raison pour laquelle aucun cycle en 3 x 8 h n'est proposé.

L'administration répond qu'en amont des recrutements, des échanges avec Pôle emploi ont permis de faire émerger les cycles de travail les plus attractifs. Il en ressort que les cycles de 12 h ou plus sont généralement préférés car ils faciliteraient la gestion familiale. Les agents ont donc été recrutés sur la base de ces cycles.

1^{er} cycle : type capitainerie

C'est un cycle basé sur 1466 heures, soit 122 journées par an (66 de nuit, 66 de jour) et 25 jours de congés, sans RTT. Chaque journée de travail dure 12 h 15 avec 45 min de pause déjeuner et 2 x 20 min de pause, non décomptées des 12 h 15 de travail. La mise en œuvre de ce cycle nécessite une dérogation aux garanties horaires minimales.

La simulation présentée propose 2 à 3 journées de travail par semaine, avec une succession de périodes de 2 jours-1 nuit et 1 jour-2 nuits. Ce cycle garantit à l'agent d'être en repos au moins 2 dimanches sur 5 (mais pas forcément d'avoir le samedi associé). Avec ce cycle, la présence en continu d'une personne nécessite le recrutement de 7 agents. L'administration précise qu'il est nécessaire d'avoir 3 personnes en continu par poste frontalier : il faut donc 21 personnes.

2^e cycle : type douanes

C'est un cycle basé sur 1607 heures. Il comprend des journées de 14 h maximum dans un cycle hebdomadaire constitué de deux journées et d'une nuit de travail consécutives (ex. : deux journées lundi et mardi puis une nuit de mercredi à jeudi). Avec ce cycle, l'agent bénéficie d'une garantie de 3 dimanches par mois au minimum. Il bénéficie également de 25 jours de congé et 5 jours de RTT.

Ce cycle présente l'inconvénient de privilégier les journées alors que les postes frontaliers nécessitent autant d'agents de jour que de nuit.

Les mesures compensatoires

Les mesures compensatoires suivantes sont proposées par l'administration :

- indemnisation de sujétion liée au travail de nuit : le taux horaire serait porté de 7,62 € à 14,93 € pour tous les agents concernés ;
- fonctionnaires : prise en compte des particularités du poste à travers le Rifseep ;
- contractuels : échelon indiciaire plus élevé qu'actuellement. Les grilles ont par ailleurs été réévaluées (voir [notre article](#)).

Le remplacement du traditionnel repos hebdomadaire par les compensations financières ci-dessus fait l'objet des textes modificatifs présentés en CTM.

Même si les cycles de 12 h sont des cycles choisis par les agents, la CFDT s'inquiète des risques pour la santé qu'ils pourraient induire :

- alternance du travail de nuit et de jour : elle a pour conséquence de dérégler l'horloge biologique interne et de générer de l'insomnie.
- jours de congés réduits (25 jours par an ou 25 jours + 5 jours de RTT). La CFDT considère que cette mesure introduit une discrimination entre agents, car les repos compensatoires ne sont pas des jours de congés : ils sont nécessaires à l'organisme pour récupérer de la fatigue accrue liée au rythme de travail.
- risque routier. Le cumul temps de travail plus temps de transport (assez long pour des postes frontaliers comme ceux de Dunkerque et de Calais) crée des conditions accidentogènes élevées (fatigue au volant)
- risques liés aux zones de contrôle. Les zones de contrôles nécessitent une vigilance permanente : circulation souvent dense des camions et des transpalettes, piétons peu visibles.
- risques TMS. Les contrôles en poste frontalier, très physiques, peuvent accentuer le risque de TMS sur d'aussi longues amplitudes de travail.

Qualité des contrôles : pour une montée en puissance progressive

La mise en place des contrôles prévoit une montée en puissance progressive des contrôles, sur la base d'instructions du ministère de l'Agriculture. Dans un premier temps, il s'agira de contrôles

allégés, d'autant que le Royaume-Uni continuera d'appliquer les textes européens ; le risque de non-conformité est par conséquent réduit. Ensuite, selon les choix du Royaume-Uni et les capacités des équipes en place, les contrôles seront renforcés pour atteindre la même pression de contrôle que dans les autres postes frontaliers.

L'éventualité d'une panne informatique de l'outil Traces (suivi de l'arrivée des lots et saisie des contrôles) a également été évoquée. Dans cette hypothèse, des documents papiers nécessaires aux contrôles ont été imprimés. Au cas par cas, il sera décidé, ou non, de saisir ces contrôles « papier » après coup dans Traces.

Les agents recrutés reçoivent une formation comprenant une période de 2 semaines dans un des postes frontaliers existants (Roissy, Le Havre...).

Accompagnement médical : un suivi rapproché

Un suivi médical spécifique est prévu du fait de la dérogation aux garanties minimales de travail et du travail de nuit. Un renforcement de la traçabilité des risques professionnels collectifs est nécessaire, notamment à travers le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et le renforcement du rôle des CHSCT locaux et du CHSCT-M.

À ce stade, les prescriptions particulières prises au regard des risques professionnels sont :

- message aux directeurs et sensibilisation des médecins de prévention ;
- visite du médecin de prévention à la prise de poste ;
- surveillance médicale particulière ;
- communication des risques au chef de service, annexé au DUERP ;
- repos compensateurs ;
- protection des femmes enceintes et des agents âgés : possibilité de changements d'affectation afin de préserver la vie familiale.

Le choix des cycles de travail (capitainerie ou douanes) fera l'objet d'arbitrages interministériels. Ils ne seront mis en œuvre qu'à partir de la sortie effective du Royaume-Uni.

En conclusion, au vu de la nécessité de travailler de nuit et du souhait des agents de s'inscrire dans un cycle de 12 h, la CFDT demande les aménagements suivants :

- compensation du travail du week-end par un repos hebdomadaire sans dérogation ;
- formation des agents aux TMS ;
- mise en place d'exercices d'échauffement obligatoires à réaliser au démarrage de la

journée de travail et après les pauses ;

- formation au travail de nuit et à la gestion du sommeil ;
- limitation de l'alternance jour-nuit. Par exemple, une semaine de jour et une semaine de nuit.

Parallèlement à ces adaptations, la CFDT demande un suivi attentif de la mise en œuvre de ces cycles, de ses conséquences sur la santé des agents et sur l'organisation du service dans des situations particulières telles que les périodes de congé, les arrêts-maladie, etc. Elle souhaite également que les flux de marchandises fassent l'objet d'une analyse fine, dans l'optique de réduire le travail de nuit au strict nécessaire.

La CFDT sera vigilante quant à la nécessité, ou pas, d'inscrire ce dispositif dans le long terme. Elle sera également attentive à l'avenir des agents dans l'exercice de leur mission, à leur parcours professionnel, au maintien des compétences et à la convergence avec les agents du SIVEP qui réalisent les contrôles hors Brexit.

Lors du CHSCT-M du 24 avril 2019 et du CTM du 25 avril 2019, la CFDT se mobilisera pour défendre les conditions de travail des agents affectés au contrôle des postes frontaliers liés au Brexit.

CT des DDI du 17 avril 2019 : les organisations syndicales refusent de siéger

Le comité technique des DDI convoqué le 17 avril 2019 ne s'est pas tenu. Les organisations syndicales représentatives l'ont boycotté après lecture d'une déclaration unanime au secrétaire général du Gouvernement, Marc Guillaume.

Le désaccord est profond avec le gouvernement sur le projet de nouvelle organisation territoriale de l'État (OTE) et tout particulièrement sur la mise en place de secrétariats généraux communs aux préfetures et aux DDI.

Alors qu'une mission d'expertise a été confiée à des inspecteurs généraux issus des différents ministères concernées, le gouvernement mène au pas de charge le processus de regroupement, sans même attendre la remise de leur rapport de conclusions.

Pour la CFDT, comme pour les autres organisations syndicales, il n'est pas acceptable que le dialogue social soit ignoré, de pratiquer la politique du fait accompli et de ne pas tenir compte des agents concernés, qui à juste titre s'inquiètent pour leur devenir au sein de ces nouvelles structures.

Plus largement c'est toute la cohérence de l'interministérialité qui est interrogée et chahutée, alors que les réformes s'enchaînent depuis 10 ans à un rythme effréné dans un contexte de réduction dogmatique des emplois.

La CFDT se veut disponible pour discuter avec les pouvoirs publics à condition que le dialogue soit franc et clair, que tout soit mis sur la table, basé sur des études d'impact et dans des délais réalistes.

Ce n'est malheureusement pas le cas aujourd'hui et la CFDT a pris ses responsabilités en ne participant pas à ce comité technique et en interpellant les DDT(M) réunis en séminaire en présence du ministre de l'Agriculture.

[Texte initialement publié par la [CFDT-Fonctions publiques](#).]

> Documents utiles :

- [déclaration unitaire](#) ;
- [communiqué unitaire](#) ;
- [tract](#).

Groupe de travail Rifseep IAE et TSMA (3 avril 2019)

Les premières réunions du groupe de travail portant sur la mise en place du Rifseep pour les corps des IAE et des TSMA ont eu lieu le 3 avril 2019.

Ces deux réunions, organisées en format CAP, étaient animées par Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines (SRH), et Noémie Le Quellenec, sous-directrice de la gestion des carrières et de la rémunération.

L'union *Cap-Ensemble !*, regroupant la CFDT, EFA-CGC et la CFTC, était représentée respectivement par Nadou Cadic, Hélène Duchemin, Jean-Marc Faliszek et Jacques Moinard (groupe de travail IAE), Sébastien Amanieu, Gilles Verbeke et Jacques Moinard (groupe de travail TSMA).

Le compte rendu est disponible ci-dessous :

[Compte rendu GT Rifseep 3 avril 2019](#)

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 abracadabrantesques 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. »

CHSCT ministériel (27 mars 2019)

Cette première édition du CHSCT ministériel de la nouvelle mandature (2019-2022) était présidée par Patrick Soler, inspecteur général de l'agriculture, ancien secrétaire général adjoint de France-Agrimer. La Cfdt était représentée par Martine Girard, Stéphanie Clarenc et Jean-François Le Clanche.

Lors de sa déclaration liminaire, Patrick Soler a reconnu la qualité du travail et de l'expertise développée par les membres du CHSCT-M. Son objectif est de maintenir le cap et de continuer à agir en faveur des agents pour qu'ils « *se sentent bien et travaillent avec efficacité* ». Il souhaite que les relations humaines entre les différents acteurs s'améliorent et que les tensions s'apaisent. Si par exemple le télétravail est une réponse parmi d'autres, il attire l'attention sur les évolutions récentes qui conduisent à l'imbrication de plus en plus fréquente entre temps de travail et temps privé. Dans un contexte de travail qui évolue rapidement, la santé et la sécurité au travail sont un défi majeur pour les acteurs de prévention.

Déclaration liminaire de la CFDT incluant les réponses du président

La CFDT rappelle son attachement au maintien de véritables instances pour un dialogue social constructif autour des conditions de travail et de la qualité de vie au travail, qui restent ses priorités. À ce titre, elle rappelle qu'elle n'est pas favorable à la fusion des instances (comité technique et CHSCT) souhaitée par le gouvernement et qu'elle a voté contre la loi de transformation de la Fonction publique.

Patrick Soler affirme vouloir maintenir le niveau d'ambition qui anime cette instance et d'en montrer tout l'intérêt dans le contexte actuel de la réforme de l'État.

Durant cette nouvelle mandature, les nombreux travaux déjà engagés devront être poursuivis et de nouveaux dossiers devront être portés dans cette instance.

Aussi, la CFDT demande qu'un groupe de travail puisse définir le nouveau programme national de prévention (PNP) dans un esprit de co-construction. Durant ces travaux, la CFDT sera attentive à la poursuite de l'ensemble des actions démarrées et non finalisées lors de la précédente mandature, tels que les TMS dans les abattoirs, le risque chimique lors des contrôles intrants, les espaces de dialogue et de discussion.

Le président affiche sa volonté de travailler ensemble à l'élaboration du PNP de cette nouvelle mandature. Dans un premier temps, un groupe de travail sera réuni avec la participation du secrétaire du CHSCT-M.

Sur ce dernier dossier, la CFDT rappelle son attachement aux [EDD](#). Elle demande de généraliser ces espaces pour les agents qui en font la demande et attire le regard de l'administration pour mobiliser cet outil dans le cadre des fusions à venir des écoles d'enseignement supérieur. La CFDT incite les services à organiser ces espaces afin d'assurer une qualité de vie au travail satisfaisante et diminuer les risques psycho-sociaux (RPS), tout particulièrement lors des réorganisations ou regroupement de services. L'objectif de la diminution des RPS passe également par la réalisation d'un diagnostic dans l'ensemble des structures, la mise en place d'un plan d'action et d'un suivi de ce plan. Or, la CFDT constate que, même si le diagnostic a été réalisé dans de nombreuses structures, les plans d'action associés sont souvent absents ou non suivis d'effet. Elle demande un bilan (diagnostic, plan d'action, suivi du plan d'action), a minima pour l'administration centrale, les DRAAF et les établissements de l'enseignement technique et du supérieur.

En outre, la CFDT souhaite avoir communication des plans RPS en DDI et chez les opérateurs nouvellement intégrés au CTM. Le ministère de l'Agriculture doit s'assurer que ses agents bénéficient de conditions de travail analogues quelle que soit leur affectation.

Le président rappelle que la prévention des risques psycho-sociaux est une préoccupation du ministre et du secrétariat général. De nombreuses actions sont en cours. Les suites du baromètre social vont également enrichir ce plan d'actions. Il est prévu de réaliser un audit sur les mesures de prévention des RPS afin d'en mesurer l'efficacité.

La CFDT constate avec satisfaction que la réflexion est engagée pour améliorer les conditions de reprise de fonction après un CLM ou un CLD. La CFDT sollicite l'instauration d'un accompagnement personnalisé. Cet accompagnement doit permettre de faire le point sur la situation de l'agent et d'identifier les attentes respectives de l'agent et des services, les contraintes et les points de vigilance, dans l'objectif d'un retour dans de bonnes conditions, y compris à temps partiel thérapeutique.

Malgré tous les efforts des secrétariats généraux des structures, la CFDT constate avec regret que toutes les directions ne bénéficient pas à ce jour de la médecine de prévention. La CFDT sollicite un nouveau point d'avancement précis, région par région, pour connaître les structures qui ne bénéficient pas de médecine de prévention. Comment se sont-elles organisées pour que les agents qui connaissent des situations particulièrement sensibles, telles qu'une RQTH, puissent bénéficier d'une visite si besoin ?

L'administration précise que le bilan de la médecine de prévention requiert un investissement important. Faute de centralisation des données, un questionnaire doit être envoyé à chaque structure. Les ISST peuvent répondre à de nombreuses questions, mais certaines relèvent de la structure et des différentes conventions passées, souvent très disparates. En cas d'urgence, il est parfois possible de passer par la médecine de prévention d'une autre structure du département. L'absence de médecine de prévention en DDI devrait faire partie des négociations en cours pour la mise en place de secrétariats généraux communs. La DGAFP travaille sur la réforme du décret portant sur le rôle des médecins et de la médecine de prévention.

Concernant la mise en place, à titre expérimental, de la vidéosurveillance en abattoir, la CFDT

réaffirme sa position quant à l'installation de caméras, qui ne doit pas être un substitut au déficit de moyens humains dédiés au bien-être animal.

La DGAL rappelle que c'est la [loi Egalim](#) qui introduit la possibilité de mettre en place une expérimentation de vidéosurveillance afin d'évaluer l'efficacité des protocoles et l'application de la réglementation du bien-être animal. L'expérimentation, ouverte aux structures volontaires, vise à conforter l'auto-contrôle, par la mise en place de caméras permettant de suivre les manipulations des animaux lors des saignées et de la mise à mort. Le décret a pour objectif d'encadrer le respect de la confidentialité des données. À ce titre, il prévoit de conserver les enregistrements durant un mois. Les services vétérinaires peuvent visualiser ces vidéos sur demande, en cas de besoin. Le professionnel peut aussi autoriser des personnes issues du monde de l'audit ou du conseil à visualiser ces vidéos en présence d'un personnel habilité des abattoirs. La CNIL a été saisie et son avis est attendu. Le CSE de l'abatteur doit rendre un avis conforme. Le CHSCT des agents du MAA concernés doit être informé et l'information des agents est obligatoire avant la mise en place du dispositif. Une évaluation de l'expérimentation aura lieu et sera suivie par un comité de pilotage. La DGAL a également prévu de publier une note de service afin de cadrer l'utilisation de la vidéosurveillance au regard du RGPD, qui sera valable dans tous les cas de vidéosurveillance, expérimentation ou non.

La CFDT demande que la DGAL incite fortement les professionnels à mettre en place un système automatique de floutage des visages afin de garantir le droit à l'image des agents ainsi filmés.

Fonctionnement du CHSCT-M

Après approbation du règlement intérieur, les représentants au CHSCT-M procèdent à l'élection des secrétaire et secrétaire adjoint. Sont élus respectivement Soizic Blot et Erwann Coppere. Les points à l'ordre du jour ont ensuite été évoqués.

Plan national de prévention (PNP) 2016-2018 : un plan à poursuivre sur le terrain

[Le PNP est à l'origine d'une production importante de connaissances et d'outils innovants.](#) Un nombre important d'actions ont été mises en œuvre durant les années précédentes. Ces actions couvrent des thématiques essentielles pour la CFDT :

— l'amélioration de la qualité des équipements de protection individuelle des agents ;

- la prévention des RPS, l'amélioration de la qualité de vie au travail ;
- l'insertion au sein du ministère des travailleurs ayant un handicap ;
- la possibilité offerte aux agents de s'exprimer sur l'organisation de leur travail et de leur service via la création d'espace de dialogue (EDD) ;
- la prévention du harcèlement moral et sexuel ;
- la disparition des discriminations liées au genre, à l'appartenance ethnique ou à l'orientation sexuelle ;
- etc.

Des ressources validées par le CHSCT-M ont été également produites et mises à disposition des agents :

- [guide de prévention des violences au travail](#) ;
- outil de formation en ligne tels que « [mon CHSCT en 36 questions](#) » ;
- développement d'un jeu sérieux « [Tous Caps](#) » destiné aux agents et aux élèves des EPL (*voir également notre [compte rendu du CHSCTM du 12 décembre 2017](#)*) ;
- diffusion de nombreuses affiches de prévention ;
- cellule d'écoute et numéro vert d'appel ;
- baromètre social ;
- etc.

Des séminaires, des colloques, des actions de formation ont été régulièrement organisés pour améliorer les compétences des acteurs SST (assistants de prévention, secrétaires généraux...) dans le domaine de l'évaluation des risques professionnels.

La CFDT considère que ces actions vont dans le bon sens et méritent d'être développées sur le terrain. Si ces actions sont importantes en nombre, elles ne traduisent pas assez la réalité du quotidien de certains agents. Ce sera un des enjeux de l'élaboration du prochain PNP.

Plan d'accompagnement des SEA : après l'accalmie, des signes de tempête pointent à l'horizon

La CFDT a alerté à maintes reprises le ministère sur les conditions dégradées des agents exerçant leur activité dans les SEA. Depuis quelques semaines, des signaux inquiétants laissent à penser que la situation des SEA, après une période d'accalmie relative,

pourrait se dégrader à nouveau. En effet, les retards pris sur la bio, les audits de l'UE et le risque d'apurement associé, le calendrier de télédéclaration très contraint, les logiciels peu ergonomiques, pas adaptés et peu performants, et les demandes de remboursements aux agriculteurs de trop-perçu sont sources de tensions pour ces agents.

Pour le [bilan du plan d'accompagnement](#), l'administration souligne :

- des recrutements importants de contractuels en CDD ;
- la mise en réseaux des agents des SEA, de groupes utilisateurs, la mutualisation des expériences et des expertises (Retex, etc.) ;
- l'amélioration au fil de l'eau des logiciels Isis et Osiris (changement de prestataire possible courant 2019), de Telepac. (*Pour la CFDT, Osiris, notamment, est un logiciel peu intuitif, peu ergonomique et le manuel d'accompagnement est incomplet.*) ;
- une gestion des ressources humaines volontariste, se traduisant par un appui au fil de l'eau des agents et sur demande (tutorat, appui de l'Igaps) ;
- la volonté de promouvoir une culture du travail d'équipe interdépartementale.

Si certains de ces points présentent des aspects positifs, ils restent largement insuffisants. La CFDT et les autres organisations syndicales présentes (FO, Unsa) lancent une alerte sur la situation de ces agents.

L'administration indique qu'elle prend bien en compte cette alerte intersyndicale. D'ailleurs, un premier groupe de travail est prévu le 16 avril prochain et des actions seront à inscrire dans le programme national prévention.

Baromètre social : quelle suite ?

Le baromètre social a fait l'objet d'échanges sur l'exploitation des données recueillies, notamment en séminaire avec les représentants des DRAAF et de l'administration centrale. Les suites données à ce baromètre social s'orientent vers :

- la réalisation d'un bilan plus qualitatif du télétravail ;
- la mise en place d'une fiche de transmission par l'agent qui quitte son poste suite à une mobilité afin de faciliter la prise de poste de l'agent qui lui succédera ;
- la diffusion systématique des comptes rendus des comités de direction ;
- la mise en place d'une fiche réflexe en cas de situation difficile afin de tracer l'intervention des

acteurs de la prévention ;

— l'expérimentation des espaces de dialogue et de discussion (EDD) : les volontaires pourront se faire connaître dès la parution de la note de service, annoncée pour avril 2019.

Il est prévu de renouveler l'enquête « baromètre social » auprès des agents en 2020.

La CFDT approuve l'ensemble de ces pistes, et particulièrement les espaces de dialogue et de discussion. Elle demande que la mise en place de ces espaces soit fortement incitée en cas de projet de réorganisation ou de fusion.

Action de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) des agents en abattoir : des actions sont en cours mais il reste du chemin à parcourir

Ce plan est développé selon 4 axes et a fait l'objet d'un suivi ([état d'avancement du 15 février 2019](#)) :

— axe 1 : création d'un réseau de compétences de 11 agents « experts » intervenant en abattoir. Pour être membre de ce réseau il faut travailler en abattoir (vétérinaires et techniciens) et être formé ;

— axe 2 : formation. En 2018 une formation de « *e-learning* » a été proposée aux agents travaillant en abattoir. Il y a eu 759 inscrits et 316 formés pour 1700 agents ciblés ; 90% des agents formés déclarent avoir acquis des compétences et recommandent cette formation, considérée par la quasi-totalité des formés comme étant adaptée à leur profil ;

— axe 3 : formation-développement et « *workshop* » sur la conception et la reconception des chaînes en abattoir, dans le cadre d'un partenariat avec l'université Clermont-Auvergne. Il s'agit de créer un réseau d'agents sur ce sujet avec des réunions où tout le monde participe activement. Le sujet est défini à l'avance par les organisateurs, tout comme l'objectif : construire une réflexion, trouver une idée, partager un savoir particulier, etc. De plus en plus, les établissements d'enseignement s'emparent du concept. Parallèlement, le marché avec le cabinet d'ergonomie a été passé, ce qui va permettre la réalisation des premières études sur ce sujet ;

— axe 4 : expérimentation d'EDD en abattoirs.

Pour la CFDT, les conditions de travail des agents demeurent toujours aussi difficiles. La prévention des TMS doit rester une priorité. Parallèlement, la CFDT souhaite la mise en place d'un dispositif permettant d'offrir aux agents en souffrance la possibilité de se reconverter s'ils le souhaitent.

Bilan des « agressions signalées » : une augmentation sans explication...

D'après les remontées de terrain enregistrées par l'administration, on constate une augmentation importante du nombre de signalements, notamment au niveau des EPL. Sans explications certaines sur cette augmentation, on peut penser que des remontées plus systématiques peuvent l'expliquer, au moins partiellement. Lorsqu'une fiche de signalement remonte, un soutien psychologique est systématiquement proposé (mais sur 98 cas recensés, seuls 14 agents ont accepté cette proposition). À noter que la possibilité d'être accompagné reste toujours possible *a posteriori*.

Pour la CFDT, une campagne de communication forte doit être à nouveau menée sur ce sujet. En effet, trop d'agents ignorent encore le processus de déclaration des agressions et ne les déclarent donc pas. Cette déclaration permet pourtant à la structure d'en prendre connaissance et de mettre en œuvre les mesures de prévention nécessaires pour l'agent et la communauté de travail. La déclaration permet également à l'agent de bénéficier d'un soutien psychologique, s'il le souhaite. L'expérience montre que certains EPL sont mal informés sur l'existence de ce dispositif.

Le Brexit : un dispositif qui se construit dans un contexte d'incertitudes

L'administration convient que le rétablissement d'une frontière entre la France et la Grande-Bretagne, dû au Brexit, va avoir de nombreux impacts sur notre vie quotidienne mais aussi sur le travail de certains agents du ministère, avec la mise en place de contrôles aux frontières. Dans ce contexte, 50 ETP ont été recrutés pour assurer le contrôle des marchandises aux postes frontaliers. Ils ont notamment été formés aux risques professionnels et ont été destinataires du document « Fiches réflexes de l'inspecteur en SIVEP » reprenant les consignes permettant de se prémunir du risque chimique associé à ce poste de travail.

> Pour en savoir plus sur le dispositif de contrôle prévu dans le cadre du Brexit, [consultez notre article](#).

Réorganisation des centres d'examen : la réflexion est en cours...

Interpellé par la CFDT sur la réorganisation des pôles régionaux d'examens, le représentant de la DGER estime que les équipes régionales sont fragiles en raison d'un dispositif trop souvent animé par très peu de personnes. La DGER a la volonté de sécuriser le dispositif. Le projet de réorganisation n'est pas encore finalisé et des groupes de travail sont en cours. L'objectif est d'harmoniser et de simplifier le dispositif en créant des équipes à taille humaine sur une échelle

territoriale différente. Enfin, les réformes du bac et de l'apprentissage sont en cours. La DGER a indiqué que les équipes pédagogiques et les CFA vont être accompagnés. Des moyens d'accompagnement sont débloqués (1 million d'euros pour l'apprentissage) à cette fin.

Séminaire « prévention des risques techniques dans la recherche »

Un deuxième séminaire consacré à la prévention des risques techniques dans la recherche est organisé à Vetagrosup à Lempdes, les 2 et 3 avril 2019. Le programme a été co-construit par les acteurs de la prévention du ministère et leurs partenaires. Cette manifestation fait suite aux premières journées portant sur le risque chimique, organisées en novembre 2016.

La CFDT a suggéré de valoriser ces journées par le biais de la mise en ligne de séquence vidéo présentant l'essence des interventions qui auront lieu.

Cette proposition est en réflexion pour le prochain séminaire.

Brexit : quelles perspectives au lendemain du 29 mars 2019 ?

Le 7 mars 2019 s'est réuni le premier groupe de travail relatif aux conséquences du Brexit pour le ministère de l'Agriculture. Il était présidé par Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines.

La CFDT était représentée par Jacques Moinard, Myriam Prigent et Stéphanie Clarenc.

Quelques rappels historiques

- Juin 2016 : les résultats du référendum montrent que 52 % de la population britannique sont favorables à la sortie du Royaume-Uni de l'Union européenne.

- 29 mars 2017 : l'article 50 du traité de l'Union européenne est activé par le Royaume-Uni, qui a jusqu'au 29 mars 2019 pour définir les modalités de sortie de l'Union européenne.
- 12, 13 et 14 mars 2019 : derniers votes du parlement britannique sur l'accord de retrait.
- 29 mars 2019 : selon les votes du parlement britannique, deux scénarios sont envisageables :
 - en cas d'accord, il y aura une période transitoire, sans contrôle aux frontières, le temps de négocier la future relation entre l'Union européenne et le Royaume-Uni. En cas de succès, un accord de libre échange sera conclu, à l'image des accords Ceta ou Tafta ;
 - en cas de désaccord, le Royaume-Uni deviendra un pays tiers sans accord de libre échange. Les conséquences, en termes de contrôle aux frontières, concerneront les importations comme les exportations (animaux vivants et végétaux destinés à la plantation, produits animaux et végétaux).

C'est précisément ce dernier scénario de « *no deal* » qui est l'objet principal de ce groupe de travail, avec les propositions de l'administration sur la coordination des contrôles aux frontières entre l'UE et le Royaume-Uni.

Scénario de *no deal* : des conséquences à l'import d'abord !

À l'importation : création de 11 postes frontaliers ouverts 24 h sur 24 et 7 j sur 7

Afin de faire face à l'afflux de marchandises à contrôler, 11 postes frontaliers se préparent à recevoir les lots à contrôler. Ces postes sont localisés dans les zones portuaires comprenant des terminaux pour les ferries reliant la France et le Royaume-Uni, à savoir Brest, Roscoff, Saint-Malo, Cherbourg, Caen, Le Havre, Dieppe, Calais (deux sites), Dunkerque et Boulogne. Les dossiers d'agrément des nouveaux postes ont été envoyés à la Commission.

Les contrôles à l'importation consistent à réaliser les inspections documentaires, d'identité et physiques avant le dédouanement des marchandises. La procédure européenne prévoit une déclaration des lots dans un outil ([Traces](#)) au moment du départ de la marchandise, ce qui permet de réaliser le contrôle documentaire avant l'arrivée de la marchandise. Toutefois, le délai entre le départ et l'arrivée à certains terminaux français étant de deux heures, ce laps de temps pose un problème d'ajustement des ressources humaines nécessaires à la réalisation des contrôles.

La mise en place de ces contrôles à l'import aux frontières a nécessité le recrutement de contrôleurs vétérinaires et phytosanitaires. Le ministère de l'Agriculture a ainsi recruté 50 ETP (10 titulaires et 40 contractuels avec un contrat de 6 mois reconductible). Ils ont été recrutés à la date du 11 février et formés à la réalisation des contrôles ; ils prennent leurs fonctions le 1^{er} avril dans les postes

frontaliers. Durant les 3 premiers mois suivant l'ouverture des postes frontaliers, ces agents nouvellement recrutés bénéficieront d'un accompagnement reposant sur un pool de 32 ETP-renfort à temps complet, constitué de membre du CGAAER, du RAPS et de l'ENSV. Cette période doit également servir à identifier plus précisément les flux de marchandises à contrôler et à adapter les moyens à mettre en œuvre.

Selon les scénarios, les estimations du besoin en ETP peuvent varier fortement. En effet, les flux de marchandises à contrôler ne sont pas connus, aussi bien en ce qui concerne la nature des produits que leur quantité, ce qui rend complexe l'anticipation des moyens à mettre en œuvre. De surcroît, afin de ne pas entraver la circulation de ces denrées, il est prévu d'ouvrir certains postes frontaliers 24 h sur 24 et 7 j sur 7, ce qui constitue une première pour le ministère de l'Agriculture !

La CFDT interpelle l'administration sur la saisonnalité des importations, avec des pics à Noël ou selon la période de production. Elle souligne également que le temps passé à réaliser un contrôle peut être très variable selon les modalités d'importation. Effectivement, l'envoi peut comprendre un seul ou plusieurs produits à contrôler, nécessitant du temps pour extraire les produits et réaliser le contrôle. La CFDT demande à l'administration des informations sur la nature et la quantité des lots à contrôler. Ces éléments sont nécessaires pour mener à bien cette réflexion.

L'administration indique qu'une analyse de la typologie des marchandises importées a été effectuée sur la base des registres douaniers de 2016 à 2018. Toutefois, si les quantités de marchandises sont bien identifiées, leurs modalités d'importation (produits séparés ou non) ne sont pas connues.

L'ouverture de postes frontaliers 24 h sur 24 et 7 j sur 7 a conduit l'administration à envisager une dérogation au Rialto, avec une organisation du travail issue de la capitainerie. Dans ce dispositif, les journées de travail sont de 12 h, suivies de 12 h de repos (si c'est en journée) ou de 24 à 96 h de repos (si c'est de nuit). Les semaines font 36 h et les agents ne bénéficient pas des RTT. La nuit, pour des raisons de sécurité, deux agents seront présents. Enfin, des indemnités de sujétion pour travail de nuit sont prévues pour les fonctionnaires, mais aucune récupération n'est envisagée.

L'administration a mandaté un cabinet d'étude (Alénium) pour proposer des cycles de travail en fonction des ressources allouées, des plages horaires d'ouverture et des congés.

La CFDT demande que des simulations de ces cycles soient présentées au groupe de travail.

L'administration s'engage à préparer ces simulations dès que possible.

Parallèlement, la mise en place de ce dispositif se heurte à des difficultés de recrutement de contractuels vétérinaires. Afin d'élargir les possibilités de recrutement, l'administration envisage de prendre des textes dérogatoires temporaires afin de permettre le recrutement de contractuels vétérinaires n'ayant pas la nationalité française.

À l'issue de cette première réunion, la CFDT considère que ce dispositif pour le contrôle à l'importation est fragile. Tout d'abord, la méconnaissance des flux et de leur conditionnement a pour conséquence d'aboutir à des scénarios ne reposant sur aucune donnée tangible, avec une organisation et des horaires de travail peu compatibles avec la santé des agents et la qualité de vie au travail. De plus, les propositions d'organisation du travail n'ont pas fait l'objet de simulations et l'adéquation entre ce dispositif et les ressources allouées n'est pas vérifiée.

Lors du prochain groupe de travail, l'administration a prévu de transmettre aux organisations syndicales des données plus précises sur l'organisation et la coordination des contrôles.

Au cours de ces échanges, la CFDT restera vigilante quant à l'attractivité de ces postes et à la qualité de vie au travail des agents affectés. Les plages horaires de travail envisagées semblent antinomiques avec de bonnes conditions de travail ; les rythmes proposés peuvent également présenter des risques pour la santé des agents, particulièrement en situation de stress continu.

À l'export : ce n'est que partie remise

L'export depuis la France vers le Royaume-Uni sera soumis aux exigences définies par le Royaume-Uni. À ce stade, les Britanniques n'ont pas encore défini ces exigences et prévoient de maintenir les règles sanitaires et phytosanitaires (SPS) actuelles pendant 9 mois. À noter que le Royaume-Uni importe plus qu'il n'exporte. Le sujet de l'export va donc prendre de l'importance, mais dans un second temps.

Si vous êtes directement concerné·e par ces missions, [n'hésitez pas à nous faire part de vos observations et/ou inquiétudes.](#)

Comité technique de la DGPE (19 février 2019)

Le premier comité technique spécial de la DGPE pour l'année 2019 s'est tenu le 19 février, sous la présidence de Valérie Métrich-Hecquet, directrice générale de la DGPE.

La CFDT y était représentée par Cyrille Carayon, Agnès Desoindre, Gregor Appamon, Satia Pydiah et Claire Maurice.

En préambule, la directrice générale a remercié les nouveaux élus pour leur engagement et a rappelé son attachement au dialogue social.

Bilan de la campagne de télétravail 2019

À la DGPE, 17 % des agents vont bénéficier du télétravail en 2019, pour une durée comprise entre 0,5 et 2 jours par semaine selon les situations. La directrice générale ne souhaite pas qu'un agent puisse bénéficier du télétravail avant d'avoir passé une période d'environ un an dans la structure ; 6 des 7 refus de télétravail pour 2019 reposent sur ce motif. Elle considère en effet d'une part que cette période est nécessaire pour bien s'intégrer dans la structure, et d'autre part qu'un passage trop rapide en télétravail pourrait déstabiliser le bureau.

La CFDT a demandé que cette modalité soit clairement exposée aux agents lors des entretiens d'embauche, afin qu'ils puissent s'engager en connaissance de cause.

Primes 2018

Trois bilans distincts ont été présentés :

- techniciens, IAE, corps de l'enseignement, contractuels du statut unique ;
- IPEF ;
- corps soumis au Rifseep (administrateurs civils, attachés d'administration, secrétaires administratifs, adjoints administratifs et techniques).

Concernant le CIA exceptionnel versé en 2018 dans le cadre du Rifseep, la DGPE a rappelé qu'il s'agissait d'une mesure ponctuelle qui n'avait pas nécessairement vocation à être reconduite ; très peu de recours ont été enregistrés.

Bilan de la mobilité d'automne 2018

Le nombre de postes vacants sans candidats est de 8 (il était de 21 lors de la campagne de mobilité de l'automne 2017). La directrice générale constate que les efforts effectués pour attirer les candidats se font sentir.

La CFDT a profité de la présentation de ce bilan pour alerter la directrice générale sur les points suivants :

- certains agents ont eu le sentiment que la présentation qui leur avait été faite de leur poste ne correspondait pas à la réalité du poste, notamment en ce qui concerne les ratios de temps devant être consacrés aux différentes missions. La directrice générale entend cette difficulté et conçoit que les agents concernés puissent souhaiter quitter leur poste avant 3 ans. Elle souligne toutefois qu'une telle demande de départ « anticipé » ne peut s'admettre que si elle est justifiée ; il faut donc bien distinguer la situation de l'agent à qui l'on a présenté un poste d'une manière qui ne correspond pas à la réalité de celle de l'agent qui s'aperçoit simplement que son nouveau poste ne lui plaît pas ;
- malgré la diminution du nombre de postes restés vacants, certains postes demeurent difficiles à pourvoir. La mission des affaires générales (MAG) précise que les postes liés à la gestion des aides sont ceux qui attirent le moins ; à l'inverse, les postes liés aux thématiques environnement-climat et international sont ceux qui attirent le plus. Il faut s'interroger sur les raisons de cette situation : les représentants du personnel ont notamment évoqué le niveau d'exigence trop élevé des recruteurs, la cotation des postes, les difficultés procédurales pour recruter des agents provenant de la FPT.

En conclusion de cet échange, la DG a indiqué qu'un travail de refonte des fiches de poste était déjà initié, et qu'il prendra en compte ces réflexions.

La CFDT a également demandé le sentiment de la directrice générale sur la répartition des moyens humains au sein de la DGPE.

Celle-ci a répondu que la logique classique qui consiste à remplacer un agent par un autre agent sur le même poste sans se poser de questions devait être revue. Elle considère qu'un agent qui quitte un poste peut ne pas être remplacé si cela se justifie, et donner lieu à la création d'un nouveau poste au sein d'un autre bureau de la DGPE qui aurait besoin de renfort.

Exécution du budget 2018

Concernant le poste « frais de déplacement », qui est le premier poste de dépenses, la directrice générale a indiqué que des détails (nombre et coût moyen) seront fournis la prochaine fois sur la répartition entre déplacements en France métropolitaine, en Outre-Mer, en Europe, à l'international hors Union européenne.

Il est à noter que le projet de budget 2019 n'a pas été abordé du fait que le montant des crédits de fonctionnement de la DGPE au titre de l'année 2019 sur le programme 215 n'est, à l'heure actuelle, toujours pas connu.

Projet d'études de densification des locaux de l'administration centrale

Il s'agit d'un recensement concernant l'occupation du patrimoine de l'État, mené dans tous les ministères. Pour le ministère de l'Agriculture, le secrétariat général en est en charge et a procédé à une étude sur plan dans un premier temps (avec le critère de 12 m² par agent, bureaux et salles de réunion cumulés, sauf celles qui sont aveugles). Il doit ensuite effectuer des visites sur place pour évaluer la disponibilité réelle compte tenu de la configuration des locaux.

La CFDT a demandé que des représentants syndicaux puissent les accompagner.

La directrice générale a indiqué qu'un courriel d'information serait envoyé à tous les agents, préalablement à toute visite.

Situation du BAT (à la demande de la CFDT)

La CFDT a appris, la veille de ce comité technique, l'existence d'un projet de réorganisation de la direction, concernant notamment le bureau des actions territoriales et des services aux collectivités

territoriales (BAT). Présenté aux agents du BAT vendredi 15 février 2019, ce projet consisterait à déplacer les missions de ce bureau et les agents concernés, en les répartissant au sein de la SDPAC (BCDR et BAZDA) ; les quelques missions indépendantes des politiques européennes pourraient être récupérées par un ou d'autres bureaux (à préciser).

La CFDT ne remet pas en cause le bien-fondé de la réflexion relative à cette réorganisation, dont les motivations lui ont été exposées par le directeur général adjoint (la directrice générale ayant dû quitter la réunion). Cependant, la méthode employée pour annoncer la situation aux agents du BAT lui semble pour le moins inopportune (intervention du chef de service et du sous-directeur lors d'une réunion de bureau, sans aucune alerte préalable).

La CFDT fait part de l'inquiétude des agents du BAT quant à l'effectif du bureau-cible (17 à 20 agents) et quant à la différence d'approche entre leurs méthodes de travail : pour le BAT, travail en réseau inhérent à la mission de co-animation du Réseau rural, lui-même placé sous une gouvernance à trois (régions de France, CGET et ministère de l'Agriculture), pour la SDPAC, procédures de travail logiquement plus verticales et hiérarchisées. En résumé, ce qui s'exprime est la crainte d'un « choc des cultures ».

La CFDT souligne l'importance de l'implication du management pour une bonne « prise de greffe ».

La directrice générale et son adjoint rencontreront rapidement les agents du BAT. En tout état de cause, le projet de réorganisation (notamment la création de pôles au sein du BCDR) sera présenté au comité technique, donc a priori lors d'un CTS anticipé (le prochain CTS devant se tenir en juin).

Questions diverses (à la demande des représentants du personnel)

Dématérialisation des parapheurs

La question de la dématérialisation des parapheurs a de nouveau été évoquée. Il a été fait état de l'expérimentation mise en œuvre au sein de la DMOM. Des contacts ont été pris avec le secrétariat général ainsi qu'avec les services du premier ministre pour obtenir un appui, car la réflexion sur ce sujet n'a pas vocation à être restreinte à la DGPE.

Travaux de remplacement des huisseries dont les joints contiennent de l'amiante :

Les travaux vont se dérouler du 20 février au 18 octobre 2019 par tranches de trois semaines. Cinq

à six agents seront concernés lors de chaque tranche ; ils seront réaffectés temporairement soit dans les bureaux libres les plus proches, soit dans une grande salle agréable (063) disposant d'une vue sur le jardin. Les travaux seront effectués par une entreprise spécialisée. Toutes les mesures de prévention vis-à-vis d'éventuels risques de contamination seront prises, sachant que ces risques sont faibles puisque dans le cas présent il ne s'agit pas d'amiante sous forme de fibres susceptibles de se retrouver dans l'air ambiant.

Parking vélo

Ce point fait partie de l'étude diligentée par le bureau de la sécurité et de la maintenance des bâtiments (BSMB) sur le réaménagement du site de Barbet-de-Jouy (flux piétons, vélos, voitures). Les conclusions devraient être rendues à la fin du 1^{er} semestre 2019.

Constat de la saturation récurrente du réseau G:

La CFDT demande que tout risque de dysfonctionnement soit anticipé.
La MAG-RH est chargée de faire le point avec le service informatique du ministère.

Constat de dysfonctionnements récurrents de la visioconférence

La MAG-RH est chargée de faire le point avec le service informatique du ministère

Un comité technique des DDI sous tension (21 février 2019)

Le premier comité technique (CT) central des DDI de la nouvelle mandature et de l'année 2019 s'est tenu sous la présidence de M. Marc Guillaume, secrétaire général du gouvernement. La CFDT y était représentée par Myriam Prigent (DDPP 29), Eric Tavernier (DDT 77), Lydie Welsch (DDCS 95) et Jean-Baptiste Marco (DDPP 29).

Deux points étaient à l'ordre du jour :

- le **projet du règlement intérieur** (RI) du CT des DDI. Il est adopté à l'unanimité suite à la prise en compte par l'administration de bon nombre d'observations faites par les organisations syndicales ;
- le **projet de texte constitutif du CHSCT** des DDI. Le CHSCT des DDI a été créé le 23 juin 2015 ; l'avis est demandé concernant la composition du CHSCT : 3 titulaires et 3 suppléants FO, 3 titulaires et 3 suppléants Unsa, 2 titulaires et 2 suppléants CGT, 1 titulaire et 1 suppléant CFDT.

Figurait également un point d'information sur le **regroupement des programmes 333 et 307** et sur la **mise en place des secrétariats généraux communs**.

En séance, un [document de travail sur la mise en place des secrétariats généraux communs](#) est distribué et présenté par l'administration.

Le décret de transfert des activités-compétences de la DSAF au ministère de l'intérieur est prévu à la publication en mars et l'application de ces dispositions est visée en mai 2019.

Des réunions des délégués mobilités carrières, rattachés à la DMAT, seront prévues par trimestre. Les agents de la DSAF sont conviés à rejoindre le MIN sur la base du volontariat.

Important : le MIN se substituera au DSAF pour la gestion et la nomination des emplois de direction. La décision de nomination sera transmise par le MIN aux services du premier ministre, qui prendra l'arrêté de nomination.

Concernant les directions départementales, la gestion des ressources humaines sera répartie entre le MIN et les DDI ; **reste à définir ce qui demeurera aux mains des directeurs de DDI**.

Il n'est pas envisagé de mutualiser les CT et CHSCT des DDI avec les ceux des préfetures.

Deux départements témoins sont prévus pour tester une fusion de l'ensemble des secrétariats généraux des implantations départementales (DDI, services académiques, finances, etc.), mais ils ne sont pas encore connus à ce jour.

Une mission inter-inspection est missionnée pour faire un état des lieux et mesurer l'impact de ces mesures, notamment sur les effectifs.

Une [résolution intersyndicale est votée à l'unanimité](#) au cours de ce comité technique.

L'ensemble des organisations syndicales demandent « à être entendues sans délai par la présidence

du comité de pilotage inter-inspection missionnée le 22 janvier 2019 ».

La CFDT réclame des informations sur le nombre d'agents concernés par ces secrétariats généraux communs, demande quels seront leurs choix et souhaite connaître les départements concernés par l'expérimentation.

La CFDT rappelle que lors de la réunion bilatérale du 6 février 2019, le secrétaire général du gouvernement avait informé que les préfets auraient la main pour organiser leur secrétariat général commun. La CFDT souhaite donc connaître la méthode de contrôle envisagée sur la mise en place de ces organisations au niveau départemental, afin qu'il ne soit pas fait n'importe quoi.

La CFDT sera reçue par la mission inter-inspection le 12 mars prochain.

[Texte initialement publié par la [CFDT-Fonctions publiques](#).]

> Voir également :

- [déclaration liminaire de la CFDT](#) ;
- notre article [Projet de SG commun pour les DDI : une clarification tardive et encore de nombreuses incertitudes](#) (12 mars 2019).

CAP des IAE (19 février 2019)

La CAP des ingénieurs de l'Agriculture et de l'Environnement (IAE) s'est réunie le 19 février 2019, sous la présidence de Noémie Le Quellenec.

L'union *Cap-Ensemble !*, regroupant la CFDT, EFA-CGC et la CFTC, était représentée par Stéphanie Clarenc, Hélène Duchemin, Lionel Richoilley, Gilles Vanpeteghem et Maurice Chalayer.

Les points principaux à l'ordre du jour ont concerné les mobilités et la liste d'aptitude.

Déclaration liminaire de *CAP-Ensemble* !

[DL CAP IAE 19 février 2019 - VDéf](#)

Compte rendu :

[CAP-Ensemble_CR CAP IAE_19fevrier2019](#)

Groupe de travail Handicap du 21 janvier 2019

Le groupe de travail « Handicap » s'est réuni le 21 janvier 2019. La CFDT y était représentée par Martine Girard et Gisèle Bauland.

Le taux d'emploi légal de travailleurs handicapés (6%) n'est pas atteint au MAA

L'emploi de travailleurs porteurs d'un handicap a été présenté comme étant une priorité donnée au gouvernement par le président de la République. Cinq plans pluriannuels successifs ont été conduits par le ministère en faveur de l'emploi et de l'insertion des travailleurs en situation de handicap. Cependant, la déclaration annuelle 2017 relative au décompte des travailleurs handicapés (TH) et assimilés fait état d'un taux légal d'emploi de 4,83% avec 1481 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi, soit le même taux qu'en 2016 (1505 agents).

Avec 5,09% pour 2018, le ministère de l'Agriculture n'a toujours pas atteint le taux d'emploi légal de 6%. Si on prend l'année 2013 en année de référence, on constate que l'évolution de l'emploi des TH est cependant positive (1379 agents, soit 4,55% en 2013).

La CFDT formule le vœu que pour 2019 les progrès soient plus marqués pour atteindre

les 6 %.

Notamment, la question de la pérennité des emplois des AVP (auxiliaires de vie professionnelle) doit être une priorité.

La CFDT relève que le secteur de l'enseignement (BOP 143), qui représente la moitié des effectifs, n'atteint que 3,5 %.

Une année 2018 en progrès

Les principaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) sont des agents ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ; ces derniers représentent 66% des BOE. Les agents titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) représentent, eux, 14%.

L'objectif pour 2018 était de recruter 36 agents. L'augmentation du nombre de BOE en 2017-2018 est réelle, mais elle est essentiellement due aux agents percevant l'allocation temporaire d'invalidité (+ 88 agents). Sur les 1560 agents concernés, 35 % sont de catégorie A, 39 % de catégorie B, et 26 % de catégorie C.

La CFDT reconnaît l'existence d'une dynamique positive sur l'emploi des travailleurs handicapés au ministère de l'Agriculture. Cette dynamique serait probablement meilleure si les services de médecine préventive avaient les moyens de fonctionner correctement et à plein régime.

Point noir : le ministère constate un trop faible recrutement par la voie contractuelle donnant lieu à titularisation. Même si ce nombre est en progression par rapport à l'an passé, seulement 17 agents ont été recrutés par ce dispositif, 12 l'ont été l'année dernière contre 23 en 2016 et 30 en 2013.

Pour la CFDT, les moyens pour atteindre les ambitions affichées par le ministère semblent insuffisants à ce stade, et l'animation de la politique de recrutement mériterait d'être renforcée.

Un pôle handicap ministériel qui monte en puissance

S'agissant des aménagements de postes de travail et des prises en charge financières, le pôle handicap du ministère a traité 508 dossiers en 2018 contre 327 dossiers en 2017 (sur 10 mois). Il

s'est attaché à encourager les services à s'engager dans des solutions alternatives pour les transports domicile-travail les plus onéreux, à solliciter la participation des services pour les achats de mobiliers. Cette année, le montant moyen de l'aide allouée à chaque agent concerné est de 1140 €.

En 2019, une grande campagne de communication par affichage va être relancée afin de sensibiliser l'ensemble de la communauté des agents. Les outils de la campagne 2018 vont être réutilisés ; la Dicom crée de nouveaux supports. De plus, la consultation du site handicap.agriculture.gouv.fr est en augmentation. Ainsi, en complément des diffusions de tracts et affiches *via* le réseau des SG, chacun est invité à informer ses collègues, notamment *via* les supports en ligne.

En parallèle, en 2019, la formation continue des agents va être développée. La sensibilisation des agents sur le sujet du handicap (visible et invisible) est primordiale et se fera en direction des directeurs des services déconcentrés et des EPLEFPA, des chefs de service, des correspondants handicap, des agents et conseillers de prévention, des ambassadeurs handicap.

La CFDT insiste pour que les correspondants handicap de l'enseignement supérieur soient également formés.

De même, les agents du ministère de l'Agriculture en poste en DDI doivent pouvoir bénéficier d'interlocuteurs de proximité qui soient formés.

Des évolutions réglementaires en cours

L'administration affirme vouloir privilégier l'emploi direct des travailleurs handicapés et simplifier leur déclaration obligatoire d'emploi, notamment dans le contexte de son intégration à la DSN (déclaration sociale nominative), qui sera effective au 1^{er} janvier 2022 pour le secteur public.

La loi Pénicaud ([loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#)) relative à « la liberté de choisir son avenir professionnel » aborde la question de l'emploi de travailleurs handicapés. Les décrets d'application viseront le plafonnement des dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés (AVS, AVSI, AESH). Les dépenses pour les ESAT seront déduites du montant de la contribution et non plus à comptabiliser comme des « équivalents agents handicapés ».

Le [décret n° 2018-502 du 20 juin 2018](#) porte sur la période de préparation au reclassement (PPR) au profit des fonctionnaires de l'État reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. La PPR a pour objet de préparer et, le cas échéant, de qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux

emplois compatibles avec son état de santé. Pendant la PPR, l'agent est en position d'activité dans son corps d'origine et perçoit le traitement correspondant. Une enquête est en cours sur l'impact du reclassement des agents.

[Décret n°2019-5 du 4 janvier 2019](#) : simplification des dispositifs de reconversion des militaires et des anciens militaires dans la fonction publique civile. Les anciens militaires valides poursuivront leur carrière dans le cadre du détachement-intégration. Seuls les « blessés des armées » bénéficieront des emplois réservés (BOE). Application à partir du 1^{er} janvier 2020.

Pour la CFDT, certaines de ces évolutions sont pertinentes. Il n'y avait aucune raison pour que les personnels militaires ne présentant aucun problème de handicap et en reconversion bénéficient des emplois réservés.

Concernant les orientations pour le recrutement et la titularisation d'enseignants en situation de handicap, la CFDT regrette le manque de lisibilité de la note de service du 23 août 2018. Enfin, la disparition des contrats aidés pose un réel problème, entre autres dans les EPLEFPA, car des missions d'accompagnement étaient assurées par ces agents.

Organisation d'un « DuoDay » le 16 mai 2019 (seconde édition)



Le « DuoDay » permet à des agents en situation de handicap de passer une journée dans la fonction publique pour découvrir un métier. Le duo est constitué d'un agent volontaire et d'un agent en situation de handicap, lui aussi volontaire. Ils sont souvent mis en relation par les ambassadeurs handicaps (qui sont actuellement au nombre de 32) et les lieux d'accueil sont répertoriés dans « Cap emploi ». L'intérêt de ce dispositif est de permettre à son bénéficiaire de s'ouvrir vers l'extérieur. La journée du 16 mai 2019 permettra d'échanger sur les bonnes pratiques et de voir ce qui a été fait dans les trois volets de la fonction publique. Les structures doivent s'inscrire sur le site duoday.fr.

La CFDT soutient cette initiative qui permet d'avancer vers l'inclusion et espère que tous les services qui emploient des agents du MAA s'en saisiront, y compris les établissements publics sous tutelle, car la mobilisation de chacun est nécessaire pour permettre aux personnes en situation de handicap d'intégrer le monde du travail.

Les ambassadeurs handicap

Les ambassadeurs et ambassadrices handicap sont au nombre de 32. L'objectif est de doubler ce nombre en 2019. Une journée nationale de formation est programmée le 15 mars 2019.

Depuis cette année, leurs missions sont encadrées par une note de service et formalisées par une lettre de mission individuelle, intégrant cette mission à leur fiche de poste.

La CFDT salue la reconnaissance de l'implication des agents à travers cette lettre de mission, qu'elle demandait depuis la mise en place du dispositif des ambassadeurs. Elle leur garantit des moyens en temps, implique une adaptation de la fiche de poste prenant en compte la mission et permet de faire valoir l'expérience professionnelle afférente.

Cellule de signalement

La CFDT a demandé que les retours de saisine de la cellule de signalement pour discrimination au handicap soient faits lors d'un prochain groupe de travail, avec des chiffres, les raisons, le règlement, les solutions...

Et la suite...

Le plan 2020-2022 et la convention avec le FIPH sont en cours de rédaction ; ils seront présentés lors d'un prochain CTM pour une validation fin 2019.

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



SPAGRI

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

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. »

Campagne de mobilité printemps 2019

*[Mise à jour du 8 mars : **l'additif à la note de mobilité est paru !** (également disponible en bas de cet article)]*

La campagne de mobilité générale du ministère de l'Agriculture (printemps 2019) fait l'objet de la note [SG/SRH/SDCAR/2019-92](#), publiée le 7 février 2019.

Vous trouverez également cette note de mobilité en fin de cet article.

Qui est concerné ?

Tout agent appartenant à un corps géré par le MAA, fonctionnaire ou contractuel en CDI (les contractuels en CDD ne sont pas concernés), quelle que soit sa position d'activité et son affectation actuelle (au MAA, dans un établissement sous tutelle [Anses, ASP, FranceAgriMer, IFCE, Inao, ONF, VNF...], en détachement, disponibilité, mise à disposition...) peut faire acte de candidature à une mobilité.

Les appels à candidature proposés (liens en page 5 de la note) visent à pourvoir les postes vacants, ou susceptibles de l'être, situés au sein de l'administration centrale du MAA, du MTES ou du MCT, des services déconcentrés (DREAL, DRAAF, DAAF, DDT(M), DD(CS)PP), de l'enseignement agricole public technique et supérieur (hors postes de direction, d'enseignants et de conseillers principaux d'éducation) et des services à compétence nationale du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (MAA), ainsi que des établissements publics sous tutelle de chaque ministère.

Les postes en DDT(M), en DREAL et au centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement (CEREMA), relevant du budget du MTES, sont consultables en ligne sur le [site du MTES](#).

Comment et quand faire acte de candidature ?

Pour les agents du MAA, quelle que soit leur affectation, **la procédure est entièrement dématérialisée** et doit faire l'objet d'une saisie par chaque agent *via* le [téléportail AgriMob](#) créé à cet effet, accessible avec les identifiants « Agricoll » de chaque agent. Pour les autres agents, la procédure « papier » demeure en vigueur.

Les agents du MAA qui n'ont pas ou plus de compte « Agricoll » (agents en disponibilité, détachement, mise à disposition, affectés au MTES ou dans des établissements sous tutelle) doivent impérativement le faire créer ou réactiver en écrivant à assistance.dsa@agriculture.gouv.fr.

La **saisie des vœux** sera possible **du 8 au 21 février 2019** à minuit.

Un contact direct entre le candidat et le responsable de la structure proposant le poste (service d'accueil) est indispensable. Pour préparer au mieux ce contact, le candidat doit obligatoirement adresser à ce responsable, par courriel, l'accusé de réception de dépôt de sa candidature et son curriculum vitæ. Ces éléments (scannés) sont à envoyer aux seuls responsables du service d'accueil dont les coordonnées figurent sur la fiche de poste, dès réception par courriel de l'accusé de réception précité.

Le candidat doit également informer son supérieur hiérarchique du dépôt de sa demande de mobilité, que le poste convoité relève ou non du MAA.

Recrutement et label égalité-diversité

La procédure mise en œuvre lors d'un recrutement doit permettre de retenir la meilleure candidature possible tout en garantissant le respect du principe d'égalité de traitement des candidatures, de transparence de la procédure, d'objectivité des choix et de traçabilité des décisions prises. Afin d'accompagner les différents acteurs du recrutement dans cette démarche, le SRH a produit un [Guide d'aide au recrutement](#), qui fait l'objet de la note de service SG/SRH/SDCAR/2019-109 publiée le 6 février 2019 (note reproduite en fin de cet article).

Avis des services et des CAP compétentes

Le service actuel de l'agent formulera un avis (favorable, favorable avec délai, défavorable), en fonction des nécessités du service et/ou des perspectives de succession.

Le service demandé sera amené à classer les candidatures concurrentes.

Les IGAPS jouent également un rôle essentiel dans ces mouvements de personnel, que ce soit au sein des structures dont ils sont référents, ou, pour certains, *via* leur rôle de coordination des corps du MAA.

Enfin, toutes les demandes seront examinées lors des [CAP et CCP de printemps, dont vous trouverez le calendrier ici](#) (attention, calendrier susceptible de modifications).

La CFDT représentera les personnels dans ces instances.

Pour bien préparer ces réunions, n'hésitez pas à [nous demander conseil](#) et à nous faire parvenir vos candidatures le plus tôt possible.

Résultats

Les résultats des CAP et CCP seront publiés sur l'[intranet du MAA](#) (accès réservé aux comptes Agricoll) quelques jours après chaque réunion. Une réunion de l'administration pour procéder aux levées de réserves et arbitrages est programmée le **19 juin 2019** pour examiner tous les cas (*voir*

ci-dessous le paragraphe « Comprendre les avis de la CAP »).

Les résultats de ces arbitrages seront également publiés sur l'intranet.

Prise de fonctions

Cette année, en raison du changement du système d'information des ressources humaines au ministère de l'Agriculture (passage d'Agorha à RenoiRH), la date de prise de fonctions est différente selon l'origine des candidats :

— pour les **agents payés par le ministère de l'Agriculture**, les prises de fonctions s'effectueront à une date convenue entre l'agent et les services de départ et d'accueil, au plus tard le **1^{er} septembre 2019**, sauf dispositions spécifiques arrêtées en CAP ou circonstances particulières. Dans ce dernier cas, l'IGAPS de départ et l'IGAPS d'accueil, en accord avec le responsable de programme, arbitreront la date de prise de fonction en cas de désaccord entre les deux services concernant la date d'arrivée de l'agent sur son nouveau poste.

— pour les **candidats externes au MAA** (agents non payés par le ministère de l'Agriculture), la date de prise de fonctions est fixée au **1^{er} octobre 2019**, sauf cas particulier, notamment s'agissant des postes liés au rythme scolaire.

Comprendre les avis de la CAP

Pour chaque candidature, un avis est formulé à l'issue de la CAP :

- F : favorable ;
- NR : non retenu ;
- NV : non vacant ;
- OAC : obtient un autre choix (signifie que l'agent a obtenu satisfaction sur un autre de ses vœux) ;
- SRVP : sous réserve de la vacance du poste, qui peut dépendre du départ du titulaire en place, ou de l'arbitrage du responsable de budget opérationnel (RBOP) sur l'opportunité d'ouverture ou de maintien du poste ;
- SRASA : sous réserve avis service d'accueil ;
- SRAIC : sous réserve de l'arbitrage inter-corps. Cet avis est systématique pour des postes sur lesquels des agents de plusieurs corps ou statuts d'emploi ont candidaté ;
- SRAIM : sous réserve d'arbitrage interministériel, pour des candidatures émanant d'agents de différents ministères ;
- SRC : sous réserve compteur. Il s'agit des compteurs interministériels ; par exemple, le MTES ouvre un nombre de postes limités chaque année aux agents du MAA ;

- SRDO : sous réserve de dotation d'objectif. Les réserves portent sur les conditions de respect de sa dotation en ETPT par la structure d'accueil, visant à éviter les situations de "sureffectif" ;
- SREPES : sous réserve de l'examen du plafond d'emploi du secteur ;
- SROP : sous réserve d'ouverture de poste ;
- Avis partagé : vote opposé des représentants de l'administration et du personnel, l'arbitrage final revenant à l'administration.

Pour défendre vos dossiers, la CFDT vous représente dans toutes les CAP et CCP : n'hésitez pas à [nous contacter](#) !

> N'hésitez pas non plus à revenir consulter cette page , qui peut faire l'objet de mises à jour.

L'**additif** à la note de mobilité, daté du 7 mars 2019 :

[2019-190_final](#)

La note de mobilité originelle :

[2019-92_final](#)

Le guide d'aide au recrutement permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidats :

[2019-109_final](#)

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 le 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 à 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 débuter 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](#) !

Calendrier prévisionnel des CAP, CCP et CCM du premier semestre 2019

Voici le calendrier *prévisionnel* des CAP, CCP et CCM du printemps 2019, présenté par ordre chronologique.

N.B. Ce calendrier, fourni par le service des ressources humaines (SRH) du MAA, est susceptible de modifications.

Pour toute demande de mobilité, promotion, intégration, recours..., n'hésitez pas à [nous contacter](#) le plus tôt possible si vous souhaitez que la CFDT vous appuie dans vos démarches.

[Document mis à jour le 2 mai 2019.]

[CAP-CCP printemps_2019_site](#)

La CFDT, un syndicat réformiste en progression

Les résultats des élections syndicales du 6 décembre 2018 montrent une progression de la CFDT dans de nombreux scrutins, particulièrement au ministère de l'Agriculture.

La CFDT tient à remercier tous les électeurs qui lui font confiance et lui ont apporté leur soutien par leur vote mais aussi tout au long de la mandature et de la campagne électorale.

Cette progression de la CFDT est avant tout votre victoire et le reflet de l'engagement de nombre d'entre vous dans les différentes instances de dialogue social (CAP, comités techniques...).

Les résultats de ces élections confèrent donc à la CFDT une représentativité dans de nombreuses instances de dialogue social, lui permettant de défendre vos droits, d'être force de proposition et de vous conseiller.

Nous saluons donc tous les électeurs qui ont voté, donnant ainsi une véritable légitimité à cette élection.

Voici donc l'ensemble des instances du ministère de l'Agriculture et de ses établissements où la CFDT sera présente. Par ailleurs, pour connaître le nom de nos élus dans une instance donnée, [suivez ce lien si vous êtes adhérent](#) (nécessite une authentification) ou [contactez-nous](#).

1. Comités techniques

Les comités techniques sont les instances de dialogue qui permettent de donner un avis sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services. Ces instances abordent donc les sujets statutaires, les grandes orientations en matière de politique indemnitaire, la formation et le développement des compétences, l'insertion professionnelle, le bilan social, l'égalité professionnelle et la lutte contre toutes les discriminations.

1.1 Les comités techniques transversaux

- comité technique ministériel (**CTM**) : la CFDT connaît une augmentation de 2,6 % des votes exprimés et conserve ses 2 sièges. Cette représentativité lui permet également de conserver son siège au CHSCT ministériel.
- comité technique d'administration centrale (**CT-AC**) : la CFDT obtient 4 sièges sur 10 et conserve ses 4 sièges.
- comité technique spécial des DRAAF-DRIAAP (**CT-SD**) : la CFDT obtient 2 sièges sur 10, soit un siège de plus par rapport à 2014.
- comité technique central d'enseignement agricole public (**CTC-EA**) : la CFDT obtient 1 siège sur 10 et conserve son siège.

1.2 Les comités techniques de directions

- En **administration centrale**, pour les comités techniques des directions d'administration centrale, la CFDT a obtenu :
 - CT SG : 4 sièges sur 10 ;
 - CT DGPE : 5 sièges sur 8 ;
 - CT DGAL : 2 sièges sur 7 ;
 - CT DGER : 5 sièges sur 7 ;
 - CT DPMA : 2 sièges sur 4.
- En **DRAAF**, la CFDT siège dans les comités techniques des DRAAF des régions suivantes :
 - Auvergne-Rhône-Alpes avec 3 sièges ;
 - Bourgogne-Franche-Comté avec 3 sièges ;
 - Bretagne avec 2 sièges ;
 - Corse avec 3 sièges ;
 - Grand-Est avec 1 siège ;
 - Île-de-France avec 2 sièges ;
 - Nouvelle-Aquitaine avec 1 siège ;
 - Occitanie avec 3 sièges ;
 - Pays de la Loire avec 2 sièges ;
 - Provence-Alpes-Côte-d'Azur avec 1 siège.
- Dans les **directions départementales interministérielles** (DDI) :
 - avec 11,3% des suffrages exprimés, la CFDT conserve son siège au CT central des DDI, ainsi qu'au CHSCT ;
 - localement, ce sont 120 élus CFDT qui représenteront les personnels dans 79 DDT(M) et DD(CS)PP.

1.3 Les comités techniques des opérateurs

- À l'**Anses**, la CFDT conserve ses 3 sièges.
- À l'**IFCE**, la CFDT gagne un siège, soit 3 élus.
- À l'**Inao**, la CFDT gagne un siège, soit 4 élus.

2. Les commissions administratives paritaires (CAP)

Les CAP sont des instances de dialogue qui examinent les situations individuelles en lien avec la carrière des agents : mobilité, avancement, promotion, recours, règles de gestion du corps et ce, dans un cadre collectif.

La CFDT est présente dans les CAP suivantes :

- **Filière administrative**

- adjoints administratifs : 1 siège ;
- secrétaires administratifs : 2 sièges ;
- attachés d'administration : 2 sièges.

- **Filière technique**

- techniciens supérieurs du ministère de l'Agriculture (TSMA) : 1 siège ;
- ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) : 2 sièges ;
- ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) : 2 sièges.

- **Filière formation-recherche**

- techniciens (TFR) : 1 siège ;
- assistants ingénieurs (AI) : 1 siège ;
- ingénieurs d'études (IE) : 2 sièges ;
- ingénieurs de recherche (IR) : 2 sièges.

- **Filière enseignement**

- directeurs d'EPL : 2 sièges.

3. Les commissions consultatives paritaires (CCP)

Les CCP sont l'équivalent des CAP pour les agents contractuels.

3.1 Les CCP du ministère de l'Agriculture

La CFDT est représentée chez les contractuels du statut unique et chez les contractuels administratifs et techniques.

- statut unique, catégorie A : 2 sièges ;

- statut unique, catégorie B : 2 sièges ;
- statut unique, catégorie C : 1 siège.

- administratif-technique, catégorie A : 1 siège ;
- administratif-technique, catégories B et C : 1 siège.

3.2 Les CCP des opérateurs

- **Anses**

- catégorie 1 : 1 siège ;
- catégorie 2 : 1 siège ;
- catégorie 4 : 1 siège.

- **IFCE**

- catégorie B : 1 siège ;
- catégorie C : 1 siège.

Travaux en administration centrale : les chantiers de 2019

Le groupe de travail relatif aux travaux en administration centrale s'est réuni le 8 janvier 2019 sous la présidence de Philippe Mérillon, secrétaire général adjoint.

La CFDT était représentée par Isabelle Vandermeersch et Stéphanie Clarenc.

À l'ordre du jour, les actualités relatives aux travaux à venir sur les différents sites de l'administration centrale et le bilan des équipements de visioconférence dans les salles de réunion.

Site de Varenne : ça déménage au 1^{er} trimestre

Les travaux des bâtiments D et E doivent démarrer début mars. Pour ce faire, les agents vont être relocalisés sur le site de Maine. Le déménagement commencera le 21 janvier par une partie de la sous-direction de la logistique et du patrimoine (SDLP) ; suivront le 28 janvier la sous-direction des affaires budgétaires et comptables (SDAB) puis le 4 février le centre de services comptables et financiers (CSCF) et les syndicats.

Lors du déménagement, le mobilier est déménagé à Maine. Seules les affaires personnelles et « dossiers vivants » sont à mettre en carton par les agents. Tout ce qui est dans les armoires sera emballé par les déménageurs et remis en place à Maine dans les mêmes armoires. Pour ce qui concerne le mobilier et les documents dont le déménagement n'est pas indispensable, des possibilités de stockage sont envisageables à Varenne : ils pourront en effet être stockés dans le parking de Varenne, dont une partie va être neutralisée dans le but de créer à terme de nouvelles salles de réunion.

Concernant le déjeuner, la cantine de la tour Montparnasse, à laquelle les agents auront accès, fermera malheureusement à l'été 2019. Le SRH est à l'œuvre pour trouver une solution de remplacement à proximité du site de Maine pour un coût équivalent pour l'agent. Le secrétaire général adjoint indique qu'il privilégie cette piste, de préférence à la mise en place d'une navette entre Maine et Barbet-de-Jouy, comme l'avait proposé la CFDT.

La CFDT sera attentive à ce qu'une solution de proximité à coût équivalent soit trouvée pour les agents.

À Maine, une navette-courrier est prévue pour le transfert des documents, de même qu'un véhicule pour faciliter le déplacement en cas d'urgence.

À Varenne, le remplacement des huisseries du bâtiment B s'achève. Des discussions auront lieu avec les architectes des Bâtiments de France afin de poursuivre le remplacement des huisseries du bâtiment E.

Le projet de regroupement de l'ensemble des conseillers à l'hôtel Villeroy est en cours. Ce projet a pour conséquence de regrouper 9 assistantes dans l'ancien bureau du ministre au 1^{er} étage. Les organisations syndicales s'interrogent sur les conséquences d'un tel regroupement.

Suite aux épisodes de chaleur de cet été, il n'est pas envisagé de mettre en place la climatisation

dans les bureaux et les travaux engagés à Varenne ne tiennent pas compte d'une possible climatisation des bureaux.

Site de Barbet-de-Jouy : changement des huisseries à partir de février 2019

Les huisseries du bâtiment de Barbet-de-Jouy seront changées en 2019. La réalisation de ces travaux nécessite l'élimination d'un joint contenant de l'amiante stabilisée. Les bureaux doivent donc être libérés pour ces travaux.

En termes d'organisation, des tranches de travaux de 5 bureaux libérés pendant 3 semaines sont mises en place. Un planning sera communiqué par les différentes directions concernées, à savoir la DGPE et le secrétariat général (SG) : service des statistiques et de la prospective (SSP), service des affaires juridiques (SAJ), atelier reproduction-courrier.

Concrètement, dans les bureaux en travaux, les abords des huisseries devront être dégagés afin de permettre la pose d'un sas étanche. Le mobilier restera dans les bureaux et sera éventuellement déplacé au sein du bureau pour permettre de dégager les huisseries. À l'issue des travaux, l'ensemble du bureau fera l'objet d'un nettoyage par l'entreprise et des analyses d'air seront réalisées afin de garantir l'absence d'amiante.

Pour la DGPE, c'est la salle BJ 213 qui accueillera les agents dont les bureaux sont en travaux, cette salle étant équipée de l'ensemble des fonctionnalités informatiques et de téléphonie nécessaires.

La première tranche de travaux démarrera le 20 février 2019 pour la DGPE et le 4 mars 2019 pour le SG. Durant l'été, les huisseries du restaurant administratif (Auri) seront également remplacées selon des modalités qui restent à définir. Ce sont au total 140 huisseries qui sont à changer, avec 14 tranches de travaux pour la DGPE, 8 pour le SG et enfin 3 pour l'Auri.

Parallèlement à ce chantier, un audit concernant l'aménagement de l'entrée du site a été réalisé pour répondre aux difficultés liées à la gestion de la circulation des voitures, des piétons, des vélos et des livraisons de l'Auri. Les études se poursuivent afin de définir le projet d'aménagement. À la demande de la CFDT, la problématique du stationnement des vélos a été intégrée à cette réflexion. Il ressort toutefois que les espaces verts sont protégés et que les riverains sont très attentifs à ce qui se fait sur les pelouses. Face à l'impossibilité de mettre en place un abri vélo sur ces pelouses, les réflexions s'orientent vers une zone vélo à l'intérieur du parking avec un accès sécurisé pour les vélos et les piétons.

Site de Lowendal

Les ajustements sur ce site sont en cours. Il reste un sujet sur les portes d'entrées qui sont lourdes et difficiles à ouvrir.

Afin de faciliter l'ouverture des fenêtres, des entrebâilleurs seront mis à la disposition des agents.

Suite aux nuisances liées à la proximité de l'espace fumeur des fenêtres de certains bureaux, une réflexion va être engagée afin de voir s'il peut être déplacé.

Par ailleurs, il apparaît que le bloc sanitaire du 1^{er} étage est sous-dimensionné par rapport au public drainé par les salles de réunion. Certains agents ont également manifesté le souhait d'avoir des sanitaires séparés homme-femme en lieu et place des sanitaires mixtes actuels. Cependant, comme il n'existe qu'un seul bloc de sanitaire par étage, cette séparation aurait pour conséquence de n'offrir des sanitaires que pour un seul genre par étage. L'administration prend note de cette question, qui nécessite une réflexion avec les utilisateurs.

Vaugirard : contrôle d'accès, chauffage

La mise en place du contrôle d'accès dans le parking avec un seul badge est en cours.

Les agents de Vaugirard souffrent des conditions de température froides dans les bureaux où la température descend parfois à 15°C dans certains bureaux. Ces températures sont en partie liées à l'arrêt du chauffage le week-end. L'administration prend note de ce problème. Selon leurs premiers éléments, il serait trop coûteux de rallumer le chauffage le dimanche. En revanche, la solution de rallumer la chaudière plus tôt le lundi a été évoquée.

Équipement des salles de réunion

Un projet de modernisation des salles de réunion afin d'intégrer les environnements de travail numérique a été mis en œuvre. À l'issue de ce projet, 16 salles de réunion sont désormais équipées de visioconférence ; il est prévu d'en équiper encore 3 autres. Ces salles sont réparties comme suit :

- Varenne : E018 et Acacia ;
- Barbet-de-Jouy : 195 et 254 ;
- Vaugirard : 114B, 116B, 181, 290 et 611 ;
- Lowendal : 2 salles ;
- Auzeville : 2 salles et 2 salles existantes rénovées ;
- Maine : 1 salle.

La mise en place d'une salle de visioconférence de grande capacité (20 à 30 personnes) est en cours de réflexion. À Varenne, le projet de transformation du parking en salle de réunion déboucherait sur la création de deux salles supplémentaires.

La SDSI a également prévu de mettre en place une signalétique simple afin de faciliter l'utilisation de ces salles et le respect de certaines consignes, par exemple de ne jamais éteindre le matériel, la mise en veille étant automatique.

Il existe également Jitsi (logiciel libre équivalent au logiciel propriétaire Skype), qui permet de faire de la web-conférence, d'échanger et de travailler sur des documents à l'écran. Il existe une salle disposant de Jitsi par direction.

Comité technique du secrétariat général (23 novembre 2018)

Le comité technique spécial du secrétariat général (CTSG) s'est réuni le 23 novembre 2018, sous la direction de Philippe Mérillon, secrétaire général par intérim du ministère de l'Agriculture.

La CFDT y était représentée par Sophie Lardenois et Emmanuella Scetbun.

Point d'information sur RenoïRH

Le basculement de l'application de gestion de ressources humaines actuelle, Agorha, vers sa remplaçante, RenoïRH, sera échelonné dans le temps. Au second semestre 2019, les modules suivants seront concernés : gestion administrative des agents, pré-liquidation de la paye et portail agent en self-service. Au premier semestre 2020, ce sera le tour du module de gestion de la mobilité. En 2021, le basculement vers RenoïRH concernera une partie des opérateurs (ASP, FranceAgriMer).

Les informations sur les étapes de la mise en œuvre de ce déploiement seront diffusées via une page intranet dédiée. Enfin, des plans de formation d'une semaine sont prévus à partir de mai 2019 pour

les gestionnaires de corps et les gestionnaires de proximité.

Point d'information sur Equitime

Le projet de déploiement de l'application Equitime relative à la gestion du temps de travail (remplaçante de Gestor) est bien avancé.

La SDSI a procédé durant l'été 2018 à l'extraction des données de l'application Gestor vers l'application Equitime ; les premiers contrôles ont porté sur les données des agents. Le système de « valideurs » a été recréé pour la mise en place du dispositif. Des contrôles ont été également effectués sur les compteurs et les événements (dont les congés). Les anomalies bloquantes ont été corrigées ; les anomalies non bloquantes le seront d'ici à la mi-décembre 2018. De nouvelles informations seront transmises à la suite de ces opérations.

Aujourd'hui, la base Equitime est considérée comme fiable. Sa mise en application est prévue pour le début de l'année 2019.

Tous les gestionnaires de proximité ont déjà été formés à cette application. Pour les agents du site Varenne, des formations sont prévues en salle Gambetta. Un calendrier de formation sera également proposé pour les valideurs.

Point d'information sur les élections professionnelles du 6 décembre 2018

Les élections professionnelles auront lieu jeudi 6 décembre 2018. Les bureaux de vote seront situés salle Trémouille pour le site de Varenne (de 8h30 à 17h) et salle D285 pour Vaugirard (de 8h30 à 16h). Une sous-section est prévue pour le bureau des pensions.

Il y aura 3 votes à l'urne : un pour le CTM, un pour le CT-AC, un pour le CTS-SG.

Il est rappelé que pour les élections aux CAP et aux CCP, le vote s'effectue par correspondance au bulletin secret. Les électeurs devront envoyer leur vote dans les délais impartis ; compte tenu des délais d'acheminements postaux, tout bulletin arrivant après le 6 décembre ne pourra être pris en compte.

Point d'information sur le suivi du plan de prévention et d'évaluation des risques psychosociaux au secrétariat général

En janvier et en juin 2018, deux réunions du groupe projet ont eu lieu ; les travaux menés ont permis d'établir un état d'avancement des actions engagées ainsi que leur actualisation.

Ces informations sont consultables sur l'[intranet du ministère](#) (accès réservé, nécessite une authentification).

La prochaine réunion du groupe projet est prévue pour le début de l'année 2019.

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

En 2018, 83 agents du secrétariat général étaient en télétravail. Par rapport à 2017, où 54 agents étaient concernés, l'augmentation est de près de 50%.

Les agents concernés rencontreront leur responsable hiérarchique pour faire le bilan de la période écoulée, en vue de sa reconduction en 2019.

La troisième campagne de télétravail est lancée et reprend la même procédure que celle de l'année dernière.

Point d'information sur les travaux du bâtiment D Varenne (planning, déménagements)

Les agents concernés par les travaux, pour le début de l'année 2019, sont ceux qui occupent le bâtiment D du site de Varenne. Il s'agit des agents de la sous-direction des affaires budgétaires et comptables (SDABC, dépendant du SAFSL, le service des affaires financières, sociales et logistiques) ainsi que des agents des syndicats CFDT et FSU. Les travaux sont programmés pour une durée d'un an, à compter de fin février-début mars 2019. Ces agents rejoindront le site de Maine les 20 et 21 janvier 2019 (à l'exception du syndicat FSU, pour lequel un local est prévu à Vaugirard et à Barbet-de-Jouy).

Les agents du SRH logés dans le bâtiment D rejoindront, quant à eux, le bâtiment E du site de Varenne.

Les locaux du site de Maine ont été rénovés et l'ensemble du réseau informatique remplacé.

Bilan des déménagements réalisés en 2018 sur les sites parisiens du secrétariat général

En 2018, 340 agents ont été impactés par des déménagements (dont 67 du site de Vaugirard, 9 du site de Barbet-de-Jouy, 255 du site de Varenne) ; 400 opérations de déménagement ont été effectuées en 2018.

Pour plus de renseignements, n'hésitez pas à [contacter nos élu·e·s](#) !

Comité technique de la DGAL (26 novembre 2018)

Le comité technique spécial de la DGAL s'est tenu le 26 novembre 2018, sous la présidence de Patrick Dehaumont, directeur général de l'alimentation.

La CFDT était représentée par Clara Pacheco, Camille Hostiou et Stéphanie Clarenc (experte CFDT).

Action publique 2022 : vers une police administrative unique en alimentation

Dans le cadre d'Action publique 2022 (AP2022), le périmètre des missions de la DGAL est conservé, voire renforcé. Un système de redevances pour les contrôles est en cours d'élaboration en lien avec la réglementation européenne.

La Cour des comptes a constaté que les moyens pour maintenir le système de sécurité sanitaire n'étaient pas suffisants. Parallèlement, la commission d'enquête parlementaire chargée de tirer les enseignements de l'affaire Lactalis préconise, notamment, la mise en place d'une police administrative sanitaire unique en alimentation regroupant les agents de la DGAL et de la DGCCRF, avec un pilotage par la DGAL. Des réflexions sont actuellement en cours afin d'inclure ce dispositif dans AP2022.

Le DGAL est favorable à la mise en place de cette police dans l'objectif de sécuriser le dispositif de contrôles.

Toutefois, l'annonce lors du dernier CITP d'un pilotage par la masse salariale est source d'inquiétude. Le directeur général de l'alimentation indique avoir besoin de plus de moyens pour assurer le bon fonctionnement de sa direction. Il souhaite par ailleurs avoir la possibilité de recruter avec une rémunération à la hauteur des missions.

Selon la CFDT, cette proposition va dans le sens d'un renforcement de l'approche

interministérielle entre ces 2 structures et constitue une réponse à la perte d'efficacité liée à l'enchevêtrement des missions, mise en évidence dans les rapports parlementaires.

Organisation de la DGAL

L'organigramme de la DGAL a été mis à jour. Le référent égalité-diversité, la mission Brexit et la cellule Expadon 2 y figurent désormais.

Pour ce qui concerne la **gestion de crise**, la DGAL est désormais expérimentée sur les questions de la gestion collective de crise et du recours à la prestation externe ponctuelle liée à la crise (euthanasie...). En revanche, elle rencontre encore de nombreuses difficultés pour obtenir les renforts en ETP nécessaires aux situations de crise. À ce stade, la DGAL considère donc qu'il n'y a pas lieu de réaliser un Retex global de gestion de crise au regard de l'expérience de la crise de l'influenza aviaire. Il évoque même l'idée de mettre en place des référents régionaux pour les crises afin d'éviter à la MUS d'être en contact avec plus de 90 départements.

Pour ce qui concerne l'**organisation**, le directeur général de l'alimentation a prévu de revoir celle de certains bureaux au sein de la SDSPA dans le but de rééquilibrer la charge de travail au sein de la communauté de travail. Il précise que, préalablement à cette réflexion, la hiérarchie dans ces secteurs doit avoir été stabilisée. Il indique être ouvert à la mise en place d'un audit de revue des missions par un cabinet extérieur, en précisant que cette démarche ne remet pas en cause les ETP supplémentaires dont a besoin la DGAL pour accomplir ses missions.

La CFDT insiste sur l'urgence de la situation. En effet, de nombreux agents sont en surcharge de travail depuis des mois, suite aux différentes crises que cette direction a eues à gérer. En plus de ces crises, la réduction du nombre de conseillers au cabinet a reporté sur la DGAL la charge de travail liée à la communication. Un audit rapide de la direction permettrait d'évaluer la charge de travail et d'élaborer un plan d'action. La CFDT souhaite une présentation de cet audit en CT, sachant qu'il s'agit de concilier chaîne de commandement performante et qualité de vie au travail.

Equitime

Equitime est un dispositif de gestion du temps qui remplacera Gestor. Cet outil est plus ergonomique, plus lisible et plus modulable notamment pour la gestion des droits. À ce stade, des

garanties sur la reprise de données sont attendues ; elles conditionnent la date de la bascule. La MAG (mission des affaires générales) souhaiterait que celle-ci se fasse après la gestion des demandes d'alimentation des comptes épargne-temps (CET).

La CFDT regrette ce délai un peu long pour la mise en place d'Equitime ; délai qui, d'ailleurs, concerne toutes les directions d'administration centrale. Toutefois, il est dans l'intérêt des agents de garantir la reprise des données liées à la gestion du temps et de finaliser l'alimentation des CET.

Diagnostic RPS

Le groupe de travail devrait se réunir en janvier 2019 ; il sera renforcé avec l'arrivée trois nouveaux membres, recrutés parmi les décisionnaires de la DGAL.

Au vu du contexte organisationnel, la CFDT insiste pour que ce groupe de travail soit stabilisé et puisse se réunir régulièrement. Le plan d'action est attendu urgemment. Un diagnostic sans plan d'action concret n'a pas beaucoup de sens.

Parking à vélos

Le parking à vélos s'avère sous-dimensionné, notamment du fait que les agents de la Mutualité française l'utilisent. La DGAL va faire une demande au propriétaire afin d'augmenter le nombre de places.

La CFDT appuie cette démarche qui, si elle ne se concrétisait pas rapidement, serait portée au comité technique d'administration centrale (CT-AC).

Journée de convivialité

La journée de convivialité de 2018 a été annulée suite à l'indisponibilité du ministre. Elle est prévue au printemps 2019 ; ce sera l'occasion de fêter les 30 ans de la DGAL.

Quelques éléments du bilan social année 2017 : *turn over*, télétravail, primes...

La DGAL comprend 229 agents, y compris ceux à temps partiel ; cela correspond à 219 ETP, un chiffre stable sur les 3 dernières années.

La répartition par catégorie est la suivante : catégorie C, 9% ; catégorie B, 19% ; catégorie A, 72%.

Le *turn over* est important à la DGAL, avec un taux de rotation global de 22,9 %.

Les entretiens professionnels 2017 ont été signés à 98%, ce qui est un très bon score, moyennant de nombreuses relances en CoDir.

Le nombre moyen de jours d'arrêt maladie ordinaire, pour l'année 2017, s'élève à 6,93 jours par agent. Il est nettement supérieur à celui de l'ensemble du ministère (5,15 jours par agent).

À la DGAL, en 2017, 12 % des agents pratiquaient le télétravail ; en septembre 2018, ce taux est passé à 18 %. En 2018, le télétravail, qui concernait jusque-là majoritairement des agents de catégorie A, a également été validé pour des agents de catégorie B. Les demandes ont été examinées au fil de l'eau et non par campagne ; aucune n'a été refusée. Une charte du télétravail est en cours de validation et il est souhaité que, dans un premier temps, des bureaux volontaires l'appliquent.

Enfin, pour ce qui concerne les primes (hors ISPV et IPEF), la DGAL n'applique pas de modulation à la baisse pour les nouveaux arrivants. La modulation des primes tient compte des responsabilités et de l'investissement des agents sur certains dossiers. En CoDir, il sera rappelé que l'encadrant doit informer les agents lorsque les primes diminuent, en amont de la notification officielle qui intervient courant décembre.

La CFDT souligne les efforts réalisés par cette direction sur la mise en place du télétravail, qui constitue une source de bien-être au travail à double titre (réduction de la fatigue liée au transport, relation de confiance induite par ce mode de travail). Face à un *turn over* élevé, le télétravail peut également constituer un facteur d'attractivité.

Elle reconnaît également les efforts portés sur la réalisation des entretiens individuels. Par ailleurs, la CFDT considère que le bien-être au travail des agents passe par un dialogue régulier entre la hiérarchie et les agents... La CFDT attend également la mise en place du plan d'action volontaire suite au diagnostic sur les RPS qui remonte maintenant à plus de 2 ans.

La CFDT s'inquiète du nombre de jours d'arrêt maladie ordinaire plus élevé que la moyenne nationale du ministère. Une analyse plus poussée serait à faire sur ce point.

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

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.

CAP des adjoints administratifs (26-27 novembre 2018)

La CAP des adjoints administratifs a eu lieu les 26 et 27 novembre 2018. Elle était présidée par Noémie Le Quellenec, sous-directrice des carrières et de la rémunération (SDCAR) au service des ressources humaines (SRH) du ministère de l'Agriculture. La CFDT était représentée par Martine Girard, Christian Gandon et Isabelle Ramassampouille.

Cette CAP a examiné notamment les mobilités, les intégrations, les détachements, les titularisations et les promotions de grade 2019. Ces opérations, nominatives, ne sont pas reprises dans cet article.

Cette CAP est la dernière de la mandature avant les élections professionnelles du 6 décembre 2018. La CFDT a souhaité, à cette occasion, rappeler et faire le bilan des différentes demandes qu'elle a portées pendant cette mandature. En effet, certaines sont restées sans réponse ; pour d'autres, la réponse apportée ne correspondait que partiellement à ses interrogations.

Les taux de promotion du plan triennal 2018-2020 sont notoirement insuffisants

Les taux de promotion 2019 et 2020 pour l'accès au grade d'AAP1 viennent d'être publiés. Comme le craignait la CFDT, ils sont restés identiques aux taux 2018... eux-mêmes en forte chute par rapport à 2017. À quand des taux de promotion à la hauteur des besoins ?

La [déclaration intersyndicale](#), signée par la CFDT, avait dénoncé lors de la dernière CAP cette forte baisse du taux de promotion pour l'accès au grade d'AAP1, passé de 25 % en 2017 à seulement 10 % pour les promotions 2018 à 2020. Cette baisse, que le guichet unique justifiait par l'élargissement de l'assiette des promouvables (*voir notre [compte rendu de la CAP de mai 2018](#)*), n'est pas admissible car elle se traduit par une réduction drastique du nombre d'avancements. En effet, 230 promotions avaient été prononcées au titre de l'année 2017 pour l'ensemble du corps des adjoints administratifs ; pour 2018, ce nombre était de 131, et de 128 pour 2019, ce qui fait une centaine de promotions en moins par an depuis 2018.

Il est anormal que le corps des adjoints administratifs serve de variable d'ajustement. Cette chute du taux pénalise lourdement les personnels de catégorie C qui perçoivent déjà les rémunérations les plus basses. Pour les adjoints administratifs, l'avancement de grade est synonyme d'une juste reconnaissance de leur valeur professionnelle et de leur investissement ; il contribue à une amélioration de leur pouvoir d'achat.

Pour éviter de défavoriser les agents de catégorie C, la CFDT demande que le taux de promotion pour l'accès au grade d'AAP1 soit renégocié à la hausse pour l'année 2020. Cela permettrait de réaliser un nombre d'avancements significatifs et à la hauteur des besoins.

Par ailleurs, la situation actuelle aura pour conséquence qu'un certain nombre d'agents ne dérouleront pas de carrière complète sur 2 grades. Il est anormal qu'un agent fasse toute une carrière dans le même grade.

L'administration mentionne que les taux de promotions restent stables en 2019 et 2020, soit un taux de 25 % pour le passage en AAP2 et de 10 % pour le passage en AAP1. L'objectif est de permettre une convergence des taux pour l'ensemble des adjoints administratifs des différents ministères. Le ministère de l'Agriculture se maintient, contrairement à d'autres ministères qui ont obtenu un taux inférieur. L'administration précise qu'il n'est de toute façon pas possible que 100 % des effectifs atteignent le grade sommital (dernier grade C3 - AAP1). Par ailleurs, elle affirme qu'elle porte toujours une attention spécifique à la situation des agents en SEA.

La CFDT ne se satisfait pas de cette réponse, car effectivement la plage d'appel en AAP2 est croissante, ce qui a pour effet de constituer un « goulot d'étranglement » pour le passage en AAP1. Au titre de 2019, 1344 agents étaient promouvables d'AAP2 en AAP1... et seulement 121 ont été promus ! La CFDT s'interroge sur l'avenir de tous ces agents AAP2 qui risquent de rester sur la touche.

Accès à la catégorie B

Accès au choix (inscription sur liste d'aptitude)

Compte tenu des missions exercées par les agents de catégorie C, la CFDT revendique toujours la poursuite du plan de requalification.

L'administration confirme que le plan de requalification est porté par le ministère de l'Agriculture pour 2019. Le renouvellement de ce dispositif est en cours d'étude ; l'administration est dans l'attente de la décision du guichet unique (DGAFP et direction du Budget).

Par ailleurs, lors de la [précédente CAP](#), la CFDT avait dénoncé une nouvelle fois l'iniquité entre la procédure d'avancement de la filière technique et la filière administrative. En effet, pour la filière technique, l'agent a la possibilité de déposer lui-même sa candidature pour un avancement de corps, ce qui n'est pas le cas pour la filière administrative. Pour la CFDT, il est légitime que la filière administrative bénéficie du même traitement que la filière technique.

L'administration avait répondu avoir pris en compte cette demande. Elle devait mener une réflexion sur le sujet et s'engageait à formuler une réponse. Réponse que la CFDT attend toujours !

L'administration confirme qu'il existe des procédures d'avancement différentes entre les corps administratifs et les corps techniques. Le ministère n'a pas encore travaillé sur ce sujet d'harmonisation.

La CFDT déplore cette réponse superficielle et souhaite qu'un groupe de travail puisse examiner ce sujet.

Accès par voie d'examen professionnel de secrétaire administratif

Lors de la [CAP de mai 2018](#), la CFDT signalait que le contenu de l'examen professionnel n'était pas adapté aux attendus professionnels d'un secrétaire administratif. En effet, les formateurs s'accordent à dire que les derniers sujets d'examen professionnel étaient d'une exigence et d'une complexité bien supérieures à celles d'un niveau de catégorie B ! Pourquoi maintenir une épreuve écrite d'admissibilité pour cet examen professionnel alors que le dossier RAEP suffit pour les techniciens ? Un examen professionnel constitué d'épreuves adaptées portant essentiellement sur les fonctions exercées (type RAEP) serait plus judicieux qu'une épreuve écrite.

La CFDT insiste pour qu'un accompagnement renforcé soit mis en place pour les candidats. S'il est vrai qu'une formation à distance a été mise en place, elle doit être portée à la connaissance de l'ensemble des agents concernés. De plus, cette formation devrait être étalée sur plusieurs mois et non seulement sur deux mois, comme c'est actuellement le cas.

Le bureau des concours devait engager une réflexion sur ses sujets. Quel est l'état d'avancement de cette réflexion ?

L'administration répond que c'est l'affaire du bureau des concours, qui doit travailler sur la possibilité de faire éventuellement évoluer cet examen professionnel

La CFDT est surprise de cette réponse, qui sous-entend que le service des ressources humaines n'aurait pas autorité sur le bureau des concours... Elle maintient sa demande de voir évoluer cet examen professionnel afin qu'il soit en réelle cohérence avec les missions exercées par les SA. Elle réaffirme qu'une adaptation des épreuves pour permettre une adéquation avec les attendus du métier est nécessaire.

Information des agents : promotions et changements de grade

Les supérieurs hiérarchiques ont l'obligation d'informer les agents lorsqu'ils sont proposés pour un changement de grade. Or, cela n'est généralement pas le cas. La CFDT indique que de nombreux agents l'alertent sur le fait qu'ils ne disposent d'aucune information par leur hiérarchie. Elle réitère donc pour la énième fois sa demande de respect de cette procédure d'information, conformément à la note de service.

Par ailleurs, certains agents s'étonnent de ne jamais être classés par leur structure, ou encore de stagner au même rang plusieurs années consécutives tandis que des agents de leur propre structure leur passent devant. Et, en effet, au vu des tableaux d'avancement remis par l'administration, la CFDT confirme la réalité de cette situation vécue par quelques agents.

Elle constate également que près de la moitié des agents promouvables n'ont aucun rang de classement de leur structure. Encore plus surprenant, sur les 195 agents de plus de 60 ans, 102 ne sont pas classés par leur structure.

L'administration ne fait aucun commentaire sur cette problématique.

La CFDT regrette ce manque de rigueur de l'administration et le dénoncera à chaque CAP tant qu'elle n'aura pas obtenu une réponse concrète.

Rifseep

Concernant l'IFSE, part fixe du Rifseep, la CFDT a déjà indiqué que le groupe de fonction attribué à chaque agent ne reflétait pas la réalité. Elle avait demandé qu'une réflexion soit engagée sur ce point. Au vu du rapport des IGAPS sur les missions exercées par les agents de catégorie C, la CFDT considère qu'au minimum 60 % des agents devraient être classés dans le groupe 1.

L'administration indique qu'elle avait d'abord pour premier objectif de réussir le passage au Rifseep. Elle précise que ce nouveau dispositif doit s'améliorer au fil du temps, surtout pour les fonctions mal précisées dans le tableau des groupes de fonction.

Pour ce qui concerne le CIA exceptionnel (« prime au mérite »), elle précise que seuls certains agents en bénéficieront. Il sera versé en décembre 2018.

La CFDT s'étonne du manque d'anticipation de l'administration en ce qui concerne le passage au Rifseep. L'objectif n'est pas tant de réussir le passage au Rifseep que de le faire sans pénaliser les agents.

S'agissant du CIA, la CFDT est surprise de cette annonce tardive et du manque de communication sur ce sujet. À ce jour, aucun écrit n'est parvenu dans les structures.

La CFDT continuera de demander des négociations pour la refonte des groupes de fonctions.

PPCR : accès au grade supérieur des agents au dernier échelon de leur grade depuis plus de 3 ans

Comme le prévoit le protocole PPCR, la CFDT a demandé 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. Elle a demandé à l'administration de consigner ce point particulier dans la prochaine note de service relative aux avancements de grade. À quand la mise en place de ce dispositif ?

Le dispositif PPCR, gelé en 2018, doit reprendre au 1^{er} janvier 2019.

Entretien professionnel

À maintes reprises, la CFDT a alerté l'administration sur les sollicitations fréquentes des agents

dénonçant l'absence d'entretien professionnel. Dans certains services, les entretiens professionnels ne sont pas réalisés, parfois depuis plusieurs années. Ce n'est pas admissible. En effet, l'absence d'entretien (ou bien un retour tardif) peut pénaliser lourdement les agents dans leur avancement de grade ou lors de la promotion au choix dans le corps des secrétaires administratifs, mais également dans la définition du taux de CIA, puisque celui-ci doit être cohérent avec les conclusions de l'entretien professionnel.

De plus, la CFDT dénonce à nouveau l'incohérence entre l'injonction faite par le ministère de réaliser ces entretiens et leur non-mise en œuvre par certains services. Elle demande que l'administration intervienne rapidement pour faire respecter cette obligation.

Un bilan devait être fait. À ce jour, la CFDT est toujours en attente de celui-ci. Elle veillera à l'effectivité de cette action.

L'administration reconnaît enfin que le taux de retour des entretiens professionnels n'est pas satisfaisant, malgré les préconisations de la note de service. Pour améliorer le taux de réalisation dans les structures comme le taux de retour à la centrale, le ministère souhaite apporter des simplifications sur l'élaboration du compte rendu.

La CFDT se demande si l'évolution de l'outil sera une mesure suffisante pour améliorer le taux de réalisation des entretiens professionnels.

Mobilité

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 et tenir compte des situations particulières.

L'administration confirme que cette règle des 3 ans n'est pas réglementaire. Mais elle est nécessaire afin de permettre d'assurer la continuité du service.

La CFDT demande que cette règle soit adaptée au cas par cas pour des situations complexes.

CAP déconcentrées

La CFDT rappelle son opposition aux projets de déconcentration des CAP, qui sont aux antipodes de l'égalité de traitement et de l'amélioration des parcours professionnels.

La CFDT est et restera attachée aux CAP nationales, qui doivent continuer à exister pour la défense individuelle de tous les agents sur tout le territoire.

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

Comité technique ministériel (22 novembre 2018)

Le dernier comité technique ministériel de la mandature s'est tenu le 22 novembre 2018, sous la présidence de Philippe Mérillon, secrétaire général par intérim du ministère.

La CFDT était représentée par Philippe Hedrich, Gisèle Bauland et Stéphanie Clarenc.

Au cours de ce comité technique, les représentants CFDT sont intervenus sur plusieurs sujets en lien avec l'ordre du jour et avec les questions et problématiques qui remontent des agents.

Lors de la [récente entrevue avec la CFDT](#), le ministre a laissé entrevoir les bases d'un dialogue social constructif et permanent avec les organisations syndicales. La CFDT s'en réjouit et espère que cette volonté sera suivie d'effets. Elle a été sensible à la proposition du ministre de rendez-vous réguliers avec les organisations syndicales.

Mais un dialogue social de qualité passe également par des instances bien préparées.

Nous comprenons que ces derniers mois sont très chargés pour les agents des services (en lien avec le surcroît de travail lié aux élections et à AP2022 entre autres), mais serait-il possible que les services et directions s'engagent à transmettre les documents de travail dans un délai raisonnable avant les réunions ? Trop de réunions débutent, à l'exemple de ce CTM, ou du dernier [CTSD des DRAAF](#), avec trop peu d'éléments de travail partagés.

Le secrétaire général souligne que le ministre s'est engagé à être présent dans le dialogue social ; preuve en est sa volonté de rencontrer les organisations syndicales dans les premières semaines qui ont suivi son arrivée.

Sa vision pour le ministère repose sur 3 piliers :

- recréer de la valeur pour renforcer la compétitivité du monde agricole ;
- répondre aux attentes sociétales (alimentation, sécurité alimentaire, environnement...)
- mobiliser toutes les communautés de travail (ministère, enseignement, établissements publics...) au service de ces 2 premiers piliers.

Pour la CFDT, un dialogue social de qualité paraît d'autant plus essentiel en cette période mouvementée, génératrice d'incertitudes et de stress pour l'ensemble des agents. Aussi, il est important de passer du temps sur le point de l'ordre du jour qui concerne Action publique 2022.

Action publique 2022

À la lecture du [plan de transformation du ministère](#) présenté au [CITP du 29 octobre 2018](#), on constate qu'il concerne peu la nature des missions, mais qu'il est susceptible d'impacter de manière significative sa structuration, que ce soit en administration centrale et régionale, pour les opérateurs, pour les chaînes de commandement et en conséquence pour les conditions de travail.

C'est la raison pour laquelle la CFDT demande une analyse détaillée de ce plan et des propositions des préfets, région par région, suite aux [circulaires du premier ministre du 24 juillet 2018](#).

En effet, [lors d'un rendez-vous bilatéral avec le secrétaire général du gouvernement](#)

[\(SGG\) et lors de la réunion informelle qui s'est tenue en lieu et place du CT des DDI](#) jeudi dernier, la CFDT a pu relever certains points d'inquiétude, voire de désaccord profond sur les transformations proposées pour les services départementaux.

Par exemple, en matière de qualité et sécurité de l'alimentation, il est envisagé d'externaliser certains contrôles, ainsi qu'en matière de santé et protection des animaux. La création de secrétariats généraux communs est proposée de façon généralisée, avec un regroupement des SG de préfecture et des DDI pour 12 régions sur 13. Les propositions concernant les DDI des départements du Cher et de l'Indre (fusion des deux DDI et des deux DDCSPP) ou celui de la Dordogne (disparition de la DDCSPP) interrogent, pour le moins !

Le secrétaire général du gouvernement a indiqué que le gouvernement ne s'est prononcé sur aucune des propositions des préfets de région : *« Il faut maintenant que les ministères se saisissent des propositions relevant de leurs champs ministériels et qu'ils soient entendus en bilatéral sur leurs propositions. Cela devrait se faire en décembre. »*

La CFDT souhaite donc pouvoir débattre dès maintenant de l'étude de l'impact de ces propositions sur les conditions de réalisation des missions du MAA.

Pour la CFDT, l'entrée sur le dossier des services publics était d'abord une entrée par les missions et le service à rendre aux usagers, avant de définir les moyens nécessaires.

La lisibilité des nouvelles organisations pour les usagers, les conditions de travail des agents, l'amélioration des chaînes de décision... autant de critères pour lesquelles une étude d'impact doit être menée, tant dans le champ ministériel qu'en interministériel.

Mais que penser de la nouvelle configuration « interministérielle » qui se dessine ? La fusion des BOP 333 et 307 sous un nouveau programme géré par le ministère de l'Intérieur (et non plus le SGG) signifie que l'ensemble des emplois fonctionnels, des crédits de fonctionnement, l'animation du dialogue social, etc., sont confiés à un seul ministère. Cela nous semble dangereux : être juge et partie n'est jamais bon.

Le plan de transformation du ministère, qui doit être complété par ailleurs du plan de transformation numérique, sera explicité en détail dans un groupe de travail du CTM, pour commenter les items du plan présenté lors du dernier CITP.

De manière générale, le ministère de l'Agriculture est très peu impacté par cette transformation. En

effet, le périmètre des missions est conforté, voire renforcé, et la déconcentration a déjà été opérée.

Des réflexions sont en cours afin d'adapter le mode d'organisation (logistique et informatique) en administration centrale et définir des mesures opérationnelles. Dans cette perspective, la gestion des ressources humaines restera centralisée.

Une réflexion est en cours afin de mutualiser les fonctions supports (gouvernance, comptable, logistique et dématérialisation) chez les opérateurs et cela concerne plus particulièrement le site de Montreuil.

Sur le **pilotage des DDI**, un premier arbitrage a été rendu, à savoir la fusion des BOP 307 et 333 au 1^{er} janvier 2020. Dans le cadre de cette fusion, le ministère ne trouve pas incohérente la bascule de la gestion de l'interministérialité de ces 2 programmes du premier ministre vers le ministère de l'Intérieur du fait que le BOP 307 est largement plus important que le BOP 333. Les modalités de fonctionnement interministériel sont en cours de définition et seront présentées au fur et à mesure de leur avancement.

L'objectif est de garder la richesse du fonctionnement interministériel.

Pour la modularité des DDI, peu de proposition différentes de l'organisation actuelle remontent des préfets de région.

Les propositions qui se distinguent sont :

- Corse : fusion DRAAF DREAL. Le ministère est contre cette proposition sans plus-value, dans un souci de visibilité des différentes politiques portées par ces structures ;
- Dordogne : disparition de la DDCSPP et création d'une seule DDI. Le ministère est contre car il n'y a pas de logique ;
- Cher et Indre : fusion des 2 DDT et des 2 DDCSPP motivée par la proximité des sites. Le secrétaire général par intérim indique trouver cette proposition intéressante du fait de la proximité, mais précise que cela n'est pas encore tranché.

Concernant la mutualisation des fonctions support, la proposition de secrétariats généraux communs englobe uniquement les services en charge de la gestion des crédits et des fonctions supports. Les sujets RH sont exclus de cette mutualisation.

Des concertations interministérielles vont avoir lieu afin d'arbitrer les propositions des préfets de région. **Dans ce cadre, le ministère s'est fixé 4 lignes rouges :**

- opposition à la proposition de secrétariats généraux régionaux du fait que les DRAAF digèrent encore les réformes récentes (fusion des régions) ;

- opposition à une mutualisation des fonctions support qui « embarquerait » la gestion des ressources humaines ;
- opposition à la mutualisation du pilotage des effectifs métiers ;
- opposition à un corps commun territorial pour la filière administrative, afin de favoriser les parcours professionnels diversifiés.

Un arbitrage aura lieu d'ici le 12 décembre avec l'organisation de réunions thématiques.

Enfin, le ministère rappelle que le **sujet des contrôles sanitaires** est de grande importance pour le ministre (qualité de traitement des animaux et respect de la réglementation).

Sur les contrôles de 1^{er} niveau, la DGAL est opposée à aller au-delà du périmètre actuel de délégation.

Le périmètre des contrôles sanitaires entre DDCSPP et DGCCRF n'est pas toujours clair. L'expertise de l'Assemblée nationale montre qu'il serait pertinent de regrouper les effectifs, avec un pilotage par le ministère de l'Agriculture dans la mesure où ses effectifs sont majoritaires.

Bilan social : un document riche et bien construit, à parfaire.

Une présentation rapide du bilan social 2017 a été faite, en particulier des 15 « focus » et des ajouts réalisés par rapport à celui de l'année passée, suite aux demandes des représentants du personnel notamment.

Les principales évolutions concernent :

- pour la partie emplois : les contractuels de courte durée, le nombre de postes ouverts aux concours, les pyramides des âges des directions départementales, le point sur le télétravail ;
- pour le développement professionnel : les chiffres sur l'ENSFEA ;
- pour l'action sociale : les accidents du travail, les politiques pour les différents types de bénéficiaires ;
- pour l'égalité femmes-hommes : les éléments de rémunération.

La CFDT souhaite que les éléments sur la différence de rémunération entre femmes et hommes soient explicités au niveau des grades et non pas au niveau du corps. En effet, la proportion s'inverse très souvent pour les grades sommitaux.

Les premiers constats font état :

- d'une pyramide des âges inversée pour les fonctionnaires, liée à la diminution des recrutements de fonctionnaires et à l'augmentation des contractuels ;

— d'un problème d'attractivité des postes dans l'enseignement où le nombre de candidats est inférieur au nombre de postes ouverts. Le ministère a prévu une campagne de communication sur ce sujet (vidéos sur les métiers), ainsi que de donner une visibilité sur 3 ans du nombre de postes d'enseignants ouverts.

Dans ce bilan, la CFDT déplore qu'aucun indicateur sur la précarité ne figure. De même, les données sur les ACB ne sont pas intégrées, que ce soit pour l'enseignement technique ou supérieur. Les contractuels représentent pourtant 31% de la communauté de travail du ministère, et près de 50% coté enseignement technique.

Le ministère indique que, ne gérant pas la paye de ces agents, il ne dispose pas des données sur ces personnels.

Sur les métiers et les compétences des agents, le bilan social ne va pas au-delà de la notion de corps des agents. L'arrivée de RenoIRH devrait permettre d'intégrer la composante métiers et d'alimenter plus finement le bilan social sur ce point.

Mise en place d'un réseau de référents-experts dans le domaine de l'économie agricole

Face au mal-être des agents dans les SEA, dû notamment à la complexité de l'instruction des aides de la PAC et la sensibilité de ce sujet pour les acteurs du monde agricole, la CFDT a milité pour la mise en place d'un réseau d'expertise sur la PAC dans de [nombreuses instances](#) et a sollicité l'intervention du [ministre](#), en rappelant que cette proposition avait été suggérée dans le rapport d'expertise Orseu et lors du Retex organisé par la DGPE.

La réponse de l'administration est parvenue aux représentants du personnel après le CTM ; elle est retranscrite ci-dessous.

« Pour mémoire, le plan d'accompagnement des SEA prévoit un renforcement de la mutualisation des compétences et le fonctionnement en réseau à travers :

- la consolidation du positionnement du groupement structuré de 13 chefs de SEA jugés représentatifs par leurs collègues (G13) afin de lui garantir la légitimité et la représentativité nécessaire à l'efficacité de son action ;
- la mise en place d'un réseau de référents SEA, interlocuteurs spécialisés par thématique pour

*l'administration centrale et relais pour les agents des SEA au sein de leur zone géographique ;
– et la création, en miroir, d'un réseau de référents thématiques en administration centrale.*

L'objectif recherché est de :

- fluidifier les échanges entre administration centrale et SEA d'une part et au sein des SEA d'autre part et, ce faisant, de faciliter l'obtention de réponses réglementaires rapides et opérationnelles aux agents en situation de blocage ;*
- assurer une bonne prise en compte par l'échelon central de l'expérience des instructeurs dans la rédaction des textes et la conception des procédures ;*
- assurer une meilleure maîtrise collective des règles de gestion et de garantir une certaine harmonisation des pratiques et des réponses aux difficultés opératoires rencontrées.*

À ce jour, et dans ce cadre, la DGPE a d'ores et déjà intégré des référents relecteurs par thème, issus des SEA, dans le processus d'élaboration des instructions techniques.

Les premiers travaux conjoints G13-DGPE ont par ailleurs permis de clairement définir les rôles des référents SEA : points d'entrée-contact pour l'administration centrale par thème, participation aux réflexions sur les outils ou aux procédures, interlocuteurs des agents SEA de leur zone géographique sur les sujets de routine, remontée aux référents administration centrale et/ou aux représentants SEA des sujets ou situations de blocage nécessitant des réponses de second niveau.

Par ailleurs, des échanges sont en cours entre le G13 et la DGPE afin de finaliser une liste nominative de référents thématiques SEA-DGPE sur les sujets relatifs à la PAC et à la gestion de crise. Une liste des référents thématiques sur les dispositifs SIGC et HSIGC au sein de la DGPE a ainsi été transmise fin octobre au G13 SEA qui doit désormais décliner ce réseau au sein des SEA et propose de tester préalablement la formule, avant sa généralisation, sur un ou deux dispositifs. Ces référents contribueront ainsi au maintien et à la consolidation de l'expertise des sujets concernés au sein du MAA et à la bonne diffusion des informations dans le réseau des SEA. »

Pour la CFDT, si la réponse de la DGPE va dans le bon sens, elle ne semble pas à la hauteur de l'enjeu et pose question quant aux moyens : comment peut-on envisager de mobiliser des agents actuellement en poste, dont la situation de surcharge de travail est aujourd'hui reconnue par une expertise indépendante demandée par le CHSCTM, sur des tâches nouvelles ?

La CFDT considère que la mise en place du réseau d'expertise ne peut pas se faire à moyens constants dans l'immédiat : il faut investir pour l'amélioration des processus,

dans le but d'améliorer les conditions de travail des agents et de sécuriser les procédures d'instruction et de paiement. Le retour sur investissement est évident à court terme car il permettra de réduire les risques d'apurement. À plus long terme également : le recours massif à l'emploi de contractuels pour « faire, défaire, et refaire... » ne devrait plus être nécessaire.

Abattoirs : bilan des comités de suivi des abattoirs

La CFDT a demandé un bilan des comités locaux et départementaux de suivi des abattoirs.

Selon la CFDT, ces comités de suivi constituent un outil parmi d'autres en réponse aux événements récents sur l'abattoir de Boischaud dont les dysfonctionnements ont été mis en évidence par une vidéo de L214.

Il est donc important de s'assurer de leur mise en place et de leur fonctionnement.

Ce bilan est prévu par la DGAL lors du prochain séminaire abattoir.

Action sociale : harmonisation du reste à payer des agents en restauration collective

Suite aux interventions de la CFDT faisant état d'un différentiel de prise en charge par l'administration du coût du repas selon que la structure d'affectation de l'agent est une direction départementale ou régionale, le secrétaire général par intérim a précisé qu'après avoir alerté les services du premier ministre, il attendait une réponse positive de la DSAF.

La CFDT se réjouit de cette perspective d'harmonisation, suite à ses interventions en [CTM](#), [CTS DRAAF](#) et [auprès du ministre](#). Elle reste vigilante pour s'assurer d'une mise en œuvre la plus rapide possible : ce gain concret de pouvoir d'achat est attendu par les agents !

Prime informatique : pas de réunion de la commission informatique

Suite aux demandes récurrentes de la CFDT pour que la commission informatique soit réunie, le SRH informe en séance que la commission d'homologation des primes « TAI » ne se réunira pas en 2018. Cette décision est liée au passage des filières techniques (TSMA et IAE) au Rifseep.

La CFDT déplore cette décision d'autant que la commission ne s'est plus réunie depuis plusieurs années, empêchant de fait certains agents de percevoir cette prime alors qu'ils y ont droit. La CFDT soutient donc les agents dans leurs démarches de recours à ce sujet.

Dans ces conditions, la CFDT sera extrêmement vigilante quant au niveau de prime pour les fonctions informatiques lors des négociations dans le cadre du Rifseep. Le niveau de ces primes devra être au moins équivalent au niveau de prime informatique actuel. En effet, dans le cas contraire, il y aurait une double injustice, à savoir la non-perception de cette prime en 2018 et les années antérieures ET un niveau de prime moins important que les collègues qui percevaient la prime informatique avant le Rifseep puisque pour ces derniers, le niveau de prime antérieur sera maintenu par la garantie individuelle.

Établissements publics sous tutelle du MAA

La CFDT s'inquiète et attire l'attention du ministère sur des situations de tension de plus en plus nombreuses chez les opérateurs sous tutelle.

À l'**IFCE**, la CFDT souhaite que l'avenir des agents soit clarifié. Malmenés, les agents de l'IFCE subissent des réorganisations incessantes depuis plusieurs années. Le dialogue social, très détérioré ces derniers mois, a engendré un manque de visibilité des agents pour leur avenir. La CFDT demande au ministre, en concertation avec le nouveau directeur, une attention particulière pour que le COP en cours de finalisation soit clair et permette aux agents de travailler sereinement avec des perspectives de carrière. Ce COP doit être adossé à un plan d'accompagnement personnalisé des agents à la hauteur des enjeux et de l'attente des personnels.

Le ministère s'est fixé les priorités suivantes :

- la signature du COP début 2019 ;
- la définition d'une feuille de route de conduite du COP ;
- la mise en place d'un plan d'accompagnement personnalisé des agents.

À l'**Anses**, le mal-être se généralise. Un sentiment général de malaise progresse dans de nombreux services, en lien avec une pression sur des sujets sociétaux sensibles et une surcharge de travail. Le manque de communication entre la direction générale et le

personnel est également mal vécu par les personnels. Les services sont souvent désorganisés par le nombre important d'auditions parlementaires, qui font peser une pression de plus en plus forte sur les équipes.

Si la dotation d'objectifs de l'Anses est plutôt préservée, les missions qui lui sont confiées sont par contre en augmentation, sans ETP supplémentaire. Cette situation ne peut pas se poursuivre.

La CFDT demande au ministère d'agir sur cet opérateur en tant que ministère de tutelle afin de désamorcer cette situation pour ne pas aboutir à des conditions de travail dégradées pour l'ensemble de la communauté de travail qui aspire à plus de sérénité.

Le secrétaire général par intérim prend acte de cette situation dont il n'avait pas connaissance.

À **FranceAgriMer**, la dégradation des relations, d'une part au sein du service des ressources humaines et d'autre part entre le service des ressources humaines et les représentants syndicaux, entraîne une détérioration du climat social au sein de cet établissement.

La CFDT demande une intervention du ministère pour rétablir un climat d'écoute constructif. Ce sujet a déjà été évoqué en CTM, mais le secrétariat général du ministère ne semble pas avoir pris la mesure de cette situation qui tient essentiellement à des comportements de management parfois inappropriés.

Le secrétaire général par intérim ignorait que cette situation persistait et en prend acte.

Le prochain COP de **l'Inao** est en cours de validation. Les représentants de la CFDT à l'Inao sont inquiets de voir disparaître la taxe des droits, remplacée par une redevance, et craignent un démantèlement de l'établissement, qui aboutirait à une perte totale d'autonomie.

La CFDT s'interroge sur l'avenir de cet établissement.

Il n'y a pas de projet de fusion des opérateurs sur la table. Le ministère s'en tient à la feuille de route ministérielle (lien) : mutualisation plutôt que fusion.

Enseignement agricole (technique et supérieur)

Intervention de Philippe Vinçon, DGER

Le ministre a pour ambition de réconcilier ville et campagne et de poursuivre le chantier de l'agroécologie. Il est fier des plans concernant l'agriculture biologique, l'agroécologie, les pratiques locales alternatives et les politiques publiques comme Ecophyto.

Les effectifs des étudiants s'érodent avec une diminution de 14 000 étudiants depuis 2011. Jusqu'à présent, cette baisse ne concernait que l'enseignement privé mais depuis cette année, elle concerne également l'enseignement public. La DGER a prévu d'organiser des campagnes de communication pour attirer les élèves sur les filières d'enseignement agricole, notamment vers les filières en tension qui manquent de salariés (AEQ et AA). Il faut communiquer sur la bonne insertion, la qualité de l'enseignement et la qualité de vie professionnelle.

Concernant le schéma d'emploi et la suppression de 50 ETP, il rappelle que cela ne représente que 0,2 % des effectifs alors que le nombre d'apprenants baisse de 2%.

L'autonomie des EPLEFPA doit progresser ; par exemple, la disparition en partie de la politique des seuils aura bien lieu à la rentrée 2019.

Pour l'enseignement supérieur, le DGER apporte son soutien aux projets de rapprochement des écoles d'enseignement supérieur d'agronomie, au déménagement d'AgroParisTech pour Saclay et à la fusion de l'Inra et de l'Irstea.

Dans ce cadre, la DGER poursuit deux objectifs :

- maintenir les liens avec les universités et les autres organismes dans des pôles régionaux, comme à Saclay ou Montpellier ;
- regrouper les écoles agronomiques d'une part et vétérinaires d'autre part.

En cas de non-regroupement de ces établissements d'enseignement supérieur agricole, le risque est de les voir regroupés avec des sites universitaires. Ils ne doivent pas devenir chacun une citadelle. Les projets de rapprochements (qui ne sont pas des fusions) doivent avancer.

Sur l'apprentissage, l'objectif est d'augmenter le nombre d'apprentis pour donner suite à la dynamique de cette rentrée avec 2 000 apprentis en plus.

Label égalité-diversité

Lors du CT Formco du 13 novembre dernier où le sujet était le plan de formation des agents en charge d'encadrement, d'évaluation, de recrutement, la CFDT a demandé

comment était organisé ce plan et celui des diagnostics « égalité-diversité » pour les établissements de l'enseignement supérieur. Il a été répondu que ces écoles, du fait de leur autonomie, n'étaient pas concernées.

Pour la CFDT, il serait souhaitable d'inciter fortement ces écoles dans le cadre de leur contrat d'objectif. De la même façon, le ministère devrait être incitatif vis-à-vis de ses opérateurs. Enfin, la CFDT souhaiterait que le ministère réfléchisse à l'introduction des critères « égalité-diversité » dans le cadre des marchés publics.

Il n'y a pas eu de réponse claire à ce sujet ; le DGER réaffirme l'autonomie des écoles de l'enseignement agricole supérieur.

La CFDT évoquera de nouveau ce sujet lors des groupes de travail consacrés à la labellisation du ministère.

Pour toute question ou complément, n'hésitez pas à [nous contacter](#) !

CAP des secrétaires administratifs (20-21 novembre 2018)

La commission administrative paritaire des secrétaires administratifs (SA) s'est réunie les 20 et 21 novembre 2018. Elle était présidée par Noémie Le Quellenec, sous-directrice de la gestion des carrières et de la rémunération (SG /SRH). La CFDT était représentée par Emmanuella Scetbun (titulaire), Corinne Bonfils (suppléante) et Sybille Gantois (experte).

Cette CAP a examiné notamment les demandes de mobilité, les nominations au choix dans les grades de classe supérieure et de classe exceptionnelle, les intégrations, les détachements, les

titularisations et les recours. Tous ces sujets ont fait l'objet d'une communication nominative auprès des agents concernés ; ils ne sont pas repris dans cet article.

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

Cette CAP est la dernière de cette mandature avant les prochaines élections professionnelles du 6 décembre 2018.

Malgré la qualité de ses échanges avec l'administration, la CFDT souhaite faire le bilan des différentes demandes qu'elle a portées pendant cette mandature. En effet, certaines sont restées sans réponse, pour d'autres, la réponse apportée ne correspondait que partiellement à nos interrogations.

Plan de requalification de B en A

La CFDT déplore et dénonce le trop faible nombre d'agents promus en catégorie A par voie interne. Elle rappelle que de nombreux agents parvenus au sommet de la grille du dernier grade de SA occupent des postes de catégorie A, et apportent leur expérience et savoir-faire aux jeunes qui intègrent l'administration en qualité d'attaché. C'est la raison pour laquelle la CFDT revendique depuis de nombreuses années un plan de requalification de B en A à la hauteur des missions exercées par les secrétaire administratifs.

À quand un retour sur cette mesure ?

Le ministre va porter ce dossier à DGAFP en 2019. S'agissant d'un corps interministériel, ce seront des modalités spécifiques qui s'orienteront probablement plus vers un concours qu'un avancement au choix par liste d'aptitude. Le MTES a mis en place en 2017 un plan de requalification de B en A *via* un concours.

La CDFT restera vigilante quant aux propositions faites par la DGAFP.

Rifseep et NBI

Lors de la mise en place de la PFR puis du Rifseep, la CFDT a dénoncé un traitement inéquitable en

matière de NBI entre les SA et les attachés. Ces derniers ont continué à bénéficier de la NBI tandis que pour les SA la NBI a été supprimée et intégrée en tant qu'indemnité dans les groupes de fonction. Cela a une incidence non négligeable sur les retraites futures des SA.

Pas de réponse à notre question.

Toutefois l'administration a fait un point sur le CIA des SA. Un CIA exceptionnel sera versé cette année sur la paye de décembre, mais celui-ci sera attribué selon certains critères. Ces critères, déterminés par les IGAPS, pourront être revus par les structures avant validation.

Les agents ne seront pas tous bénéficiaires de ce complément. Seuls ceux jugés méritants par leur hiérarchie en bénéficieront. Enfin, les personnels en poste dans les établissements publics hors enseignement (IFCE, Inao, FranceAgrimer, ASP, Odeodom...) ne percevront pas ce complément indemnitaire.

Pour la CFDT, cette mesure est totalement inégalitaire.

Entretien professionnel

La CFDT a été de plus en plus fréquemment sollicitée par des agents dénonçant l'absence d'entretien professionnel. Dans certains services, les entretiens professionnels ne sont pas réalisés, parfois depuis plusieurs années. Ce n'est pas admissible !

En effet, l'absence d'entretien ou bien un retour tardif peut pénaliser lourdement les agents dans leur avancement de grade ou lors de la promotion au choix dans le corps des attachés, mais également dans le taux de CIA puisque celui-ci doit être cohérent avec les conclusions de l'entretien professionnel.

La CFDT dénonce une fois de plus l'incohérence entre l'injonction faite par le ministère de réaliser ces entretiens et leur non-mise en œuvre par certains services. Elle demande que l'administration intervienne rapidement pour faire respecter cette obligation.

Un bilan devait être fait. La CFDT est toujours en attente de celui-ci. Elle veillera à l'effectivité de cette action.

L'administration indique que généralement l'entretien est fait ; par manque de temps, il peut arriver que le compte rendu ne soit pas établi. Le nouveau logiciel RenoirH devrait remédier à ce problème et rendre ce travail de restitution des entretiens plus facile pour les encadrants.

Affaire à suivre...

Information des agents : promotions et changements de grade

Les supérieurs hiérarchiques ont l'obligation d'informer les agents lorsqu'ils sont proposés pour un changement de grade. Or, cela n'est généralement pas le cas, même si certains agents sont informés par courrier de leur inéligibilité au tableau d'avancement. La CFDT réitère sa demande de respect de cette procédure d'information.

Une fois de plus, pas de réponse de l'administration.

Mobilités

Nous rappelons 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 et tenir compte des situations particulières. La CFDT veillera à ce que chaque cas particulier soit étudié favorablement et équitablement pour l'agent.

L'administration indique que cette règle amène une certaine stabilité dans les structures. Elle fait savoir qu'elle étudie chaque dossier de façon la plus équitable possible.

Pour la CFDT, cette équité reste toute relative.

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 a demandé et demande encore que soit étudiée la mise en place d'un contrat de fin de carrière permettant aux secrétaires administratifs de classe supérieure d'accéder à la classe exceptionnelle.

La CFDT reste encore en attente d'une proposition de l'administration.

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

Comme le prévoit le protocole PPCR, la CFDT a demandé 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. Elle a demandé à l'administration de consigner ce point particulier dans la prochaine note de service relative aux avancements de grade. À quand la mise en place de ce dispositif ?

Pour les agents bloqués, l'administration indique qu'un bilan a bien été réalisé.

La CFDT est en attente de ce bilan !

CAP déconcentrées

La CFDT rappelle son opposition aux projets de déconcentration des CAP, qui sont aux antipodes de l'égalité de traitement et de l'amélioration des parcours professionnels. La CFDT est et restera attachée aux CAP nationales qui doivent continuer d'exister pour la défense individuelle sur tout le territoire de tous les agents.

L'administration indique qu'elle n'a pas connaissance des projets définitifs de la fonction publique. Cependant ceux-ci semblent aller dans le sens redouté par les organisations syndicales.

Des discussions se tiendront au MAA en 2019 pour permettre un dialogue social nourri et riche sur ce sujet.

Pour toute question, n'hésitez pas à [contacter vos élus](#) !

CCP des contractuels en CDD-CDI (19 novembre 2018)

[Article mis à jour le 23 novembre 2018.]

La commission consultative paritaire des contractuels (CDD-CDI), réunie le 19 novembre 2018, était présidée par Noémie Le Quellenec, sous-directrice de la gestion des carrières et de la rémunération (service des ressources humaines, secrétariat général du MAA).

Cette CCP était principalement consacrée à l'examen des demandes de mobilité. Les résultats ne figurent pas dans le présent article.

En préambule, la CFDT a prononcé une déclaration liminaire, reproduite ci-dessous avec les réponses apportées par l'administration aux différentes questions soulevées

Déclaration liminaire de la CFDT

La CFDT, qui a régulièrement dénoncé au sein de cette CCP les inégalités de traitement des contractuels exerçant des fonctions techniques ou administratives selon leur rattachement en administration centrale, en services déconcentrés ou en EPL, se félicite que l'administration ait enfin pris la mesure des inéquités qu'elle a trop longtemps ignorées et qu'elle a laissé s'amplifier.

L'administration, qui nous a opposé une fin de non-recevoir durant de nombreuses années, a fini par sortir du déni face à des situations pourtant criantes, qui ont été révélées fin 2017 à l'occasion de la remise à plat des réévaluations des agents contractuels en services déconcentrés et en EPL.

Pour la CFDT, ce travail d'objectivation représente une avancée importante, après avoir régulièrement rappelé en CCP que ces procédures de réévaluation étaient loin d'être uniformément appliquées, avec de forts écarts selon les structures.

L'état des lieux effectué par les IGAPS a conduit le SRH à réévaluer le salaire de près de 400 agents (hors administration centrale) au cours de l'année 2018, avec un rattrapage pour de nombreux contractuels, « oubliés » depuis parfois plus de 9 années !

Pour la CFDT, même si ces réévaluations sont parfois perçues comme insuffisantes, nous sortons enfin du déni, entretenu depuis si longtemps par l'administration... C'est une première victoire de

notre obstination à dénoncer des situations d'injustice !

Une première victoire seulement, car en effet il reste d'autres situations difficiles à prendre en compte rapidement pour d'autres agents contractuels et nous pensons tout particulièrement aux agents travaillant en abattoir, qu'ils soient de catégorie A ou de catégorie B.

L'administration rappelle les efforts qu'elle a consentis en 2018 pour revenir à une situation « propre » par la réévaluation des agents rémunérés en deçà du « pied de référentiel » (voir [notre article sur ce sujet](#)). Elle annonce la mise en place d'une note annuelle de gestion, par campagne, pour identifier et traiter au fil de l'eau tous les contrats à échéance des 3 ans. Bien que n'étant pas secrète, l'information concernant les points d'entrée (indice minimum de la catégorie, ou « pied de référentiel » : 325 pour la catégorie C, 339 pour la catégorie B et 416 pour la catégorie A), ne figurera pas dans cette note. Le service des ressources humaines travaille actuellement avec le CBCM sur un projet de « fourchette » plutôt que de « seuil minimal ».

Par ailleurs, l'administration indique qu'un bilan global des campagnes de déprécarisation sera bientôt présenté aux organisations syndicales, qui l'avaient demandé, dans le cadre d'un groupe de travail au format CTM.

Pour la CFDT, le travail de l'OMM sur l'attractivité des métiers en abattoir doit être la base d'une réflexion sur le fond, sur les conditions d'emploi des contractuels exerçant dans ces structures. Rappelons que, pour la première fois dans le cadre des études OMM, à la demande de la CFDT, les organisations syndicales ont été auditées.

Cependant, la CFDT déplore une publication de ce rapport sans cesse retardée. Annoncé pour juin, à mi-novembre il n'y a toujours rien sur la table pour engager le débat avec l'administration !

Le ministère devait finaliser les premiers éléments du plan d'actions qui découlent de cette étude en septembre.

Ce plan doit comprendre des mesures qualitatives et quantitatives, sur la formation, la diversification des missions sur les postes... Nous sommes maintenant très impatients d'aborder ces sujets dans toute leur complexité, en termes d'attractivité des postes, de reconnaissance du travail difficile des agents et des conditions de travail !

La réévaluation indispensable des salaires des contractuels en abattoir, vétérinaires inspecteurs et

préposés sanitaires doit être au cœur des discussions.

Alors que les abattoirs sont régulièrement sous les projecteurs médiatiques, sous l'angle du bien-être animal, nous souhaitons que le sujet soit également traité sous l'angle du bien-être des agents qui y travaillent, les deux étant liés !

La CFDT demande la mise en place d'un groupe de travail dans le cadre de cette CCP, dès la publication du rapport de l'OMM sur l'attractivité des postes en abattoirs.

L'administration affirme avoir pris la mesure du mal-être grandissant dans les abattoirs, dont le développement est largement imputable à la pression médiatique sur le sujet de la souffrance animale. Ce mal-être doit être traité dans sa globalité : isolement des agents, rémunération, difficultés de recrutement et missions doivent être pris en compte dans leur ensemble. Le représentant de la DGAL rappelle que la sécurité sanitaire, qui n'a jamais cessé d'être défendue par le ministère, figure en bonne place des missions prioritaires d'AP2022 ; il espère un renforcement des effectifs.

Concernant le rapport OMM, l'administration en annonce toujours « l'imminence » de la publication... Le plan global d'actions qui en découlera concernera tous les agents, pas seulement les contractuels. Le représentant de la DGAL indique l'existence d'une feuille de route sur le sujet, qui a pour fondement majeur la lutte contre l'isolement des agents d'abattoir, mais rien ne sera lancé avant publication du rapport.

La réflexion conduite par l'administration sur la question de la rémunération des agents en abattoir repose sur la prise en compte de trois composantes : le niveau de rémunération, le référentiel de progression et le complément de rémunération. Elle indique avoir fait un chiffrage de ces trois sujets, qui vient d'être présenté au cabinet du ministre pour arbitrage. Elle annonce également la tenue d'un groupe de travail, au format CCP, le 23 janvier 2019. Le but recherché est la mise en place d'un système transparent, garant de l'équité entre contractuels et titulaires.

Enfin une question d'actualité concernant le Brexit : des recrutements de contractuels sont-ils envisagés ? Si oui, sous quelle forme (catégorie, durée, etc.) ?

Le service des ressources humaines finalise une note de mobilité exceptionnelle, sans doute publiée dès le 22 novembre [*mise à jour du 23 novembre : [la note est publiée](#)*]. En



SPAGRI

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

effet, la procédure de retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, couramment dénommée « Brexit », imposera la mise en place de nouveaux postes d'inspection frontaliers dans les domaines vétérinaire et phytosanitaire. L'issue des négociations n'est évidemment pas encore connue, mais, dans le scénario le plus pessimiste, le rétablissement des contrôles aux frontières pourrait être fixé au 30 mars 2019.

Il faut donc être en mesure de recruter dès maintenant pour apporter aux agents une formation préalable, d'une durée de deux mois, assurée conjointement par l'Infoma et l'ENSV. La note de service présentera donc des fiches-type, pour des postes évidemment « susceptibles d'être vacants », en catégorie A comme en catégorie B ; ces postes seront également mis en ligne sur la BIEP. Pour l'instant, la capacité de recrutement autorisée est de 40 postes au maximum, un chiffre que l'administration elle-même estime insuffisant dans le cas d'un désaccord total.

Pour toute question, n'hésitez pas à [contacter vos élus](#) !