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 suivi 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 DDT 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 1er 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 1er 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 Boischaut 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 !