Comité technique de la DGPE (2 juillet 2021)

Le comité technique spécial de la DGPE s'est réuni le vendredi 2 juillet 2021 sous la présidence de la directrice générale, Valérie Métrich-Hecquet.

La CFDT était représentée par Stéphanie Clarenc, Claire Maurice et Gregor Appamon.

Les principaux points à noter sont les suivants :

Organisation du travail

L'organisation du travail pour la période du 1er juillet au 31 août a été exposée dans un message de la sous-directrice de la gouvernance et du pilotage en date du 24 juin. À partir du 1er septembre, et jusqu'à l'adoption – probablement en fin d'année – d'un nouvel accord national sur le télétravail qui sera décliné au MAA à partir des textes validés par la DGAFP, il y aura une période de transition, pendant laquelle le télétravail exceptionnel pourra se poursuivre. Par ailleurs, les agents disposant déjà d'une convention de télétravail devront appliquer cette convention, en cohérence et en complément des modalités de télétravail exceptionnel (à définir) qui seront applicables à tous les agents de la DGPE

pendant cette période de transition.

À partir de 2022, sous réserve de l'évolution de la situation sanitaire, le télétravail sur la base d'une convention individuelle redeviendra la règle. La directrice générale souhaite continuer à l'organiser par campagne, c'est-à-dire par recueil des candidatures au mois d'octobre de l'année N-1 pour télétravailler l'année N.

> *La CFDT a demandé que l'encadrement soit attentif à l'accompagnement des agents pour le retour en présentiel. En télétravail, les agents ont pris d'autres habitudes de travail, que ce soit en matière d'horaires de travail, de relationnel avec les collègues et avec la hiérarchie, etc. Il est important de prendre en considération chaque situation, de retrouver le bon équilibre et de remettre de la cohésion dans la communauté de travail.*
> *La CFDT a de nouveau alerté la direction sur les difficultés de fonctionnement des outils de visioconférence sur le site de Barbet-de-Jouy et sur la nécessité de trouver des solutions, dans un contexte de retour en présentiel qui maintient des réunions en distanciel.*

Des clés 4G supplémentaires ont été commandées et seront attribuées sur demande. La MAG-RH va également adresser aux agents un questionnaire pour savoir précisément quels sont les outils de visioconférence qui posent problème, afin de voir

avec la SDSI ce qui peut être fait (exceptions de sécurité si nécessaire).

Plan égalité-diversité

La double labellisation Égalité professionnelle-Diversité, obtenue en octobre 2020 par le MAA, implique la mise en place et le suivi d'un certain nombre d'actions, parmi lesquelles l'élaboration d'un plan égalité-diversité au niveau de chaque direction d'administration centrale. Le plan de la DGPE est en cours de finalisation et son contenu a été commenté. La directrice générale souhaiterait notamment qu'il y ait davantage d'agents (en particulier des hommes) qui s'inscrivent aux formations du bloc égalité-diversité, et a demandé que le critère d'égalité soit suivi au niveau des recrutements, et pas seulement au niveau des promotions et des avancements.

Bilan du baromètre social 2020

Même si 69 % des 143 agents de la DGPE ayant répondu à l'enquête se sont déclarés satisfaits de leurs conditions de travail, certains points demeurent préoccupants, tels que l'effritement de la frontière entre vie professionnelle et vie privée, et les relations de travail qui ne sont pas toujours considérées comme satisfaisantes.En particulier, le baromètre 2020 révèle une dégradation par rapport à 2017 dans les conditions de travail, sur les points relatifs à la

stimulation intellectuelle et au sentiment d'utilité. La directrice générale propose une enquête spécifique anonyme interne à la DGPE pour approfondir ces points préoccupants. Elle demande à la sous-direction de la gouvernance et du pilotage de préparer un questionnaire à diffuser en septembre.

À l'issue de cette enquête, la directrice générale souhaite constituer un groupe de travail, composé de la sous-directrice de la gouvernance et du pilotage, de deux sous-directeurs, de trois chefs de bureau et de trois chargés de mission. Son objectif sera de mieux appréhender ce que l'on entend par relations de travail insatisfaisantes et d'évaluer la corrélation qu'il peut y avoir avec le sentiment exprimé par certains chargés de mission de ne pas être suffisamment associés aux décisions relatives à leurs dossiers, et/ou de ne pas être suffisamment considérés par leur hiérarchie.

> *La CFDT approuve cette décision. Elle se mobilisera tout au long du processus pour déterminer le plan d'action qui permettra d'améliorer les conditions de travail des agents de la DGPE et suivre sa mise en œuvre.*
> *Afin d'alimenter cette réflexion, n'hésitez pas à lui faire part de vos retours d'expérience et des points que vous souhaiteriez voir améliorés.*

Le bilan social 2020 de la DGPE ainsi qu'un point sur la campagne de mobilité de printemps à la DGPE, ont également été

présentés. Le bilan social montre une baisse constante des effectifs depuis 2013 avec 10 à 15 postes de moins chaque année. Le *turn-over* est en baisse, avec un taux de rotation de 14,7 %, contre 17,4 % en 2021. Le nombre d'arrêts de maladie est en baisse. Le taux d'agent à temps partiel est également en baisse ; il est passé de 12 % à 10 %.

> *Pour la CFDT, même si le bilan social montre des évolutions à la baisse des indicateurs RPS (turn-over, absentéisme…), il convient de rester vigilant. Avec la crise sanitaire mais aussi les différentes crises traversées par l'agriculture (sécheresse, gel…) et la mise en œuvre de la nouvelle PAC, la DGPE connaît un sérieux pic d'activité. Il est important d'accompagner et d'aménager les conditions de travail des agents en cette période particulière.*