

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.

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 préfigurateurs 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 (congrés), 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 préfetures.

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 interpeller 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 défausse 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-DRIAFA-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 débiter. 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 2018-220 :

- **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](#).

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](#).

No Deal au CTM !

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Deux textes inacceptables sur le long terme

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

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

La CFDT aurait accepté ces textes pour une durée limitée de trois mois, le temps de faire face à l'urgence et à la complexité de la situation, moyennant

l'établissement d'un comité de suivi chargé d'en conduire l'analyse. Sans accord sur cette limitation à 3 mois, la CFDT a décidé, comme les autres organisations syndicales, de voter contre ces deux textes.

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

Communiqué intersyndical suite au CTM spécial Brexit du 10 avril 2019

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

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

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

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

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

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

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

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

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).

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

Transparence

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

Considération

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

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

— la présence du ministre à la prochaine réunion et son engagement sur l'honnêteté, la

transparence et la considération ;

– une information clarifiée sur les réorganisations en cours et à venir, ainsi que sur les lieux décisionnels ;

– une feuille de route sociale co-construite avec un calendrier et des priorités partagées.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

sont nombreux et importants pour les agents.

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

Déclaration liminaire

« Monsieur le Ministre,

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

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

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

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

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

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

Par exemple, alors que tous les salariés du privé bénéficient d'une mutuelle prise en charge 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 débiter le 7 février sous l'égide de la DGAFP. Il était temps !

Sans vouloir faire la liste des sujets qui alimentent la colère, et pour s'en tenir à un périmètre purement ministériel, citons la nécessité de remettre les agents de notre ministère qui fréquentent un même lieu de restauration collective dans une situation équitable. À l'instar de ce qu'a décidé le ministère des Finances, et suite à notre entrevue du 8 novembre dernier, Monsieur le ministre, allez-vous prendre les mesures budgétaires nécessaires ?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Questions diverses

L'outil Firstclass

L'outil Firstclass, qui permet aux 15 000 agents de l'enseignement agricole de communiquer et de discuter entre eux, va être abandonné puisque depuis de nombreux mois cet outil n'est plus maintenu. De nombreuses « rumeurs » et « confusions » circulent sur le devenir du nom de domaine educagri.fr et sur le remplacement de l'outil Firsclass. 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](#) !

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 anxieuses, 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.

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 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](#) !

Comité technique de la DGPE (18 octobre 2018)

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

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

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

Bilan social 2017

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

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

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

Les demandes de temps partiel aboutissent favorablement.

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

Premières impressions de la directrice

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

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

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

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

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

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

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

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

Télétravail

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

Les objectifs affichés sont :

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

Formation

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

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

Questions diverses posées par les représentants du personnel

Ressources humaines

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

Questions écrites

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

Délai d'accès au réseau informatique

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

PAC 2020

La PAC restera gérée dans les DDT(M) ; toutefois l'agence de service et de paiement (ASP), dans le

cadre de l'obligation qui lui est faite de garantir la piste d'audit des dépenses, pourra demander à proposer des modalités d'organisation des DDT(M).

Action publique 2022

Aucun effet particulier n'est attendu sur la DGPE.

Nouveau fléchage du bâtiment

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

Photocopieurs

Le nouveau marché va prochainement apporter des changements :

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

États de frais

Il est convenu de clarifier les pratiques et d'unifier les circuits de validation des demandes et des états de frais (notamment niveau hiérarchique impliqué).

Crapo et ID'Acteurs

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

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

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

Comité technique spécial DRAAF-DRIAAF-DAAF (18 octobre 2018)

Le comité technique spécial compétent pour les DRAAF, DRIAAF et DAAF s'est réuni le 18 octobre 2018 sous la présidence de Philippe Mérillon, secrétaire général du MAA par intérim.

La CFDT était représentée par Jacques Moinard, Laurent Hivert et Stéphanie Clarenc.

Au cours de cette instance, la CFDT a fait une déclaration liminaire et a été le seul syndicat à porter des questions diverses, dont voici la transcription, suivie des réponses de l'administration.

Monsieur le secrétaire général par intérim,

Pratiquement 3 ans après la fusion des régions qui a entraîné de profonds bouleversements dans les conditions de travail des agents, déjà de nouvelles réformes se profilent à l'horizon. Et malgré nos demandes régulières pour qu'un bilan soit réalisé le ministère n'a rien fait. Le baromètre social a pourtant mis en exergue des situations particulièrement dégradées pour les agents des DRAAF fusionnées, particulièrement celles que l'on qualifie d'XXL. Mais malgré ce constat, rien n'a été fait non plus !

Dans le cadre de la réforme Action publique 2022, les éléments sont identiques à ceux déjà donnés lors du CTM précédent. En résumé :

- périmètre des missions du MAA inchangé ;
- rapprochement SEA-ASP et non-fusion de ces entités, avec l'objectif de sécuriser la chaîne de commandement de la gestion des aides de la PAC ;
- réflexions pour une simplification de la PAC dans le cadre de sa prochaine réforme.

Quant aux réflexions sur les organisations régionales et départementales menées dans le cadre des [circulaires de juillet du premier ministre](#), la volonté du gouvernement est de consolider

l'organisation régionale actuelle et d'améliorer la réalisation des missions au niveau départemental.

À ce stade, les dialogues de gestion ont permis d'identifier plusieurs pistes de réorganisation. Une première qui consiste à stabiliser et consolider des missions au niveau départemental, une deuxième qui a pour objectif de réviser l'architecture départementale et mettre en place l'interdépartementalité ; enfin la troisième piste va dans le sens d'un transfert des services départementaux à la direction régionale.

Il est rappelé que ces propositions doivent être cohérentes, efficaces et donner du sens aux missions exercées et ce, sans dépendre du préfet en place.

Concernant l'adéquation moyens-missions

La CFDT rappelle régulièrement les situations particulièrement tendues au niveau des fonctions support en DRAAF fusionnées. Malgré tout, le projet de budget 2019 va encore tailler dans les effectifs du BOP 215, principalement supportés par les DRAAF, et aggraver encore un peu plus les difficultés de fonctionnement des directions régionales, avec des équipes sous tension, parfois à la limite de la rupture.

Outre les fonctions supports, quels sont les services qui vont être « sacrifiés » pour respecter cette énième baisse de dotation d'objectifs ? Quelles missions vont devoir être conduites en mode dégradé, voire abandonnées selon les priorités locales, mettant les agents encore un peu plus en souffrance, après une période très tendue pour tenter de revenir à un calendrier normal de paiement des aides PAC ?

La diminution du budget 2019 s'inscrit dans la continuité de la baisse des finances publiques.

Sur le programme 215, la diminution du plafond d'emploi de 150 ETP se répercutera pour 2/3 dans les DRAAF et 1/3 dans les DDI. À cela s'ajoute une diminution des renforts complémentaires destinés aux SEA. Ce renfort ne sera que de 150 ETP en 2019 contre 300 ETP les années précédentes, le retard pris sur le paiement des aides de la PAC ayant été rattrapé.

Le secrétaire général par intérim est bien conscient des difficultés rencontrées par les agents du programme 215 et est attentif aux dispositions permettant de rendre plus viable cette diminution d'effectif, notamment par la simplification de la PAC, la mutualisation, etc.

Concernant la qualité de vie au travail et le suivi des RPS

La fusion des services régionaux a placé les agents sous une extrême tension, qui ne retombe pas. Les ressentiments mêlés de dépossession, de dévalorisation, de perte de repères et de sens en sont la cause. Le sentiment d'impuissance face à la dégradation des moyens humains pour assurer les missions, avec des surcharges de travail accentuées par des temps de déplacements qui explosent, reste très prégnant. De nombreux agents sont résignés et démotivés et un nombre non négligeable est en réelle souffrance. Ces constats remontent-ils via le RAPS ? En tous cas, les réseaux des ISST et des assistants de service social peuvent en faire le constat chaque jour.

Le secrétaire général par intérim fait part de la volonté du nouveau ministre d'être à l'écoute des problématiques des agents. Il rappelle également que le maintien des compétences techniques est un enjeu existentiel pour le MAA.

AP 2022 et avenir des missions en DRAAF

Si la majorité des missions en DRAAF ne semblent pas remises en cause, nous en identifions deux qui sont suspendues aux arbitrages de la fin d'année : les contrôles phytosanitaires et les missions Feader du second pilier.

Où en est-on des réflexions ?

Sur le Feader, les relations entre les conseils régionaux et les DRAAF sont particulièrement tendues avec un profond mal-être des agents des DRAAF en charge de ces dossiers.

Citons les propos méprisants envers les services de l'État de Pascale Gaillot, vice-présidente de la région Grand-Est, dans le *Journal de la Haute-Marne*, concernant le retard pour le versement des aides PCAE : « *L'argument du logiciel non livré pour activer les versements était totalement inadmissible. Les agriculteurs ne l'ont pas supporté et ils ont eu raison.* »

Cet article n'est pas le premier, et devient la règle : si les agriculteurs ne sont pas payés de leur subvention, c'est de la faute de l'État : DDT, DRAAF et ASP. Mais comme d'habitude, le conseil régional oublie de dire qu'il est autorité de gestion (AG).

Cet article ne reflète aucunement les dysfonctionnements et les difficultés auxquels les

instructeurs en DDT et en DRAAF font face, notamment à cause d'indications contradictoires de la région sur la gestion du PCAE.

Les agents des services ressentent à juste titre de la colère et un manque de reconnaissance du travail qu'ils fournissent au quotidien dans un climat déjà assez tendu.

Les conseils régionaux souhaitent se positionner comme autorités de gestion pour la prochaine programmation. Quelle option sera finalement retenue pour mettre fin aux dysfonctionnements importants quant à la gestion du second pilier ?

Aujourd'hui nous ne savons toujours pas comment seront gérés ces fonds à partir de 2021.

La CFDT rappelle qu'un des objectifs de la réforme Action publique 2022 est de faire des économies. Dans ce contexte, certaines propositions peuvent présenter un intérêt pour l'exercice des missions mais être moins économiques et à l'inverse certaines propositions sont économiques mais ne contribuent pas à améliorer l'exercice des missions. Quelles propositions seront retenues ?

L'argumentaire qui a servi à placer les missions de protection des végétaux au niveau régional n'a pas connu d'évolution. Par conséquent, que ce soit au niveau du secrétariat général ou au niveau des DRAAF, il ne se dégage pas de volonté de départementaliser les missions de contrôle phytosanitaire.

À ce stade, le budget 2019 est connu et il n'amorce pas de réduction des missions. Dans le cadre d'Action publique 2022, l'objectif premier n'est pas de diminuer les effectifs contrairement à la RGPP.

Action sociale

Au cours de l'année 2018, le reste à payer en restauration des agents des directions départementales interministérielles (DDI) est progressivement harmonisé, permettant d'aligner le coût du repas en fonction de leur indice (IM), sur la configuration la plus favorable dont bénéficiaient déjà certains agents en DDI.

Si la CFDT se félicite de l'engagement qui a été pris par les services du premier ministre de poursuivre le déploiement de cette harmonisation aux agents pour les directions

régionales, il semble qu'elle n'interviendra qu'en 2020, ce qui crée un fort sentiment d'impatience pour les agents des DRAAF, d'autant que le maquis inextricable des subventions complémentaires octroyées par les différents ministères génère également une iniquité de traitement entre les fonctionnaires d'État des différentes directions régionales (DR).

Le contexte va devenir encore plus intenable à partir novembre, car les agents du ministère des Finances (DGFIP, DRFIP, Douanes) vont également bénéficier d'une subvention complémentaire.

Ainsi, à partir de novembre, parmi les fonctionnaires d'État fréquentant les restaurants inter-administratifs sur les sites regroupant des DDI et des DR, seuls les agents de la DRAAF et de la DREAL ne bénéficieront pas de subventions complémentaires.

Le ministère de l'Agriculture a-t-il pris la mesure de cette situation et que compte-t-il faire pour ces agents en DR, dont le coût du repas, pour un même IM, est jusqu'à près de deux fois supérieur à ce que payent leurs collègues du même ministère en DDI ?

Concernant le cas particulier des agents du site de Montpellier de la DRAAF Occitanie, qui vont déménager vers un nouveau site (Néos), sans solution de restauration collective à ce jour, est-ce que les agents de FranceAgrimer pourront bénéficier de titres restaurant, alors que ça ne sera pas le cas pour les collègues du MAA ?

Une sortie de cette situation ubuesque est-elle envisagée par le secrétariat général du MAA ?

Une pétition intersyndicale unitaire a été lancée en DRAAF Occitanie.

Le secrétaire général par intérim, qui découvre la situation en séance, s'engage à porter le sujet, conjointement avec le MTES, auprès de DSAF afin de gommer les inégalités rencontrées par les agents sur le coût du repas en restauration collective.

S'agissant de la situation à Montpellier, des pistes sont actuellement étudiées par la DRAAF Occitanie afin de trouver une solution commune pour les agents, avec une préférence pour une restauration collective.

Immobilier

Le gouvernement a débloqué en juin 2018 des enveloppes financières importantes pour « la réhabilitation des cités administratives en France » (BOP 348). Ces fonds seront attribués fin 2018 sur la base de projets présentés par les préfets d'ici fin octobre dans le cadre d'un schéma directeur de l'immobilier régional (SDIR). Les travaux devront être terminés pour fin 2022.

Pour l'Occitanie (site de Compans à Toulouse), le SGAR a commandé à un bureau d'études un diagnostic de la cité administrative et une proposition de scénarios. Un comité de pilotage dédié, composé uniquement des directions, a été réuni cet été par la préfecture et le choix final se resserre autour de deux scénarios, sans aucune concertation avec les représentants des personnels travaillant sur le site actuel. À savoir :

- déménager l'ensemble des agents de la cité sur un nouveau site (toute la cité serait alors vendue) ;
- réhabiliter les bâtiments par grands blocs, ce qui suppose des déménagements temporaires dans des bureaux en dehors de la cité (les modulaires actuellement utilisés n'ayant pas une capacité suffisante), et vente du bâtiment E, qui abrite actuellement la DRAAF.

Combien de DRAAF en France pourraient-êtr e concernées par ces investissements du BOP 348, et donc par un éventuel déménagement ou par des travaux importants impactant les conditions de travail des agents ? Le ministère compte-t-il intervenir auprès des préfets pour que les/ses représentants du personnel sur les sites concernés soient associés aux réflexions ?

Les régions concernées sont les suivantes :

- Hauts-de-France : une nouvelle cité administrative à Amiens ;
- Normandie (Rouen) : projet de rénovation de la cité administrative à Saint-Sever ;
- Occitanie (Toulouse) : projet de cité administrative à l'étude avec plusieurs scénarios comprenant la réhabilitation du site actuel ou une construction neuve ;
- Bourgogne-Franche-Comté (Besançon) : regroupement sur le site de Viotte d'ici le printemps 2020 ;
- Grand-Est : regroupement des sites (Reims, ex-Champagne-Ardenne) sur un site à Châlons-en-Champagne ;
- Auvergne-Rhône-Alpes : projet de cité administrative à Lyon regroupant les services du MAA avec la Direccte et la DREAL ;
- Guyane : deux projets de cité administrative dont l'une à Cayenne.

Lorsque les scénarios seront finalisés, une consultation *via* les instances locales doit être réalisée, selon l'organisation locale, puisque dans certaines régions, il y a des CHSCT de sites, dans d'autres pas.

Point sur les projets en cours sur le numérique

La SDSI avait présenté lors du [CTS des DRAAF du 15 février 2018](#) les évolutions prévues pour l'environnement de travail numérique des agents (Etna).

Concernant le projet Ibis, qui doit permettre de centraliser à Toulouse l'ensemble des serveurs actuellement locaux, sa mise en place pour l'administration centrale et en région pour quelques structures pilotes avait été annoncée. Où en est-on ?

Pour la gestion du temps, le choix du logiciel interministériel RenoiRH avait été annoncée ; il devait être déployé au ministère de l'Agriculture en 2019. Cependant, en administration centrale, Equitime va remplacer Gestor avant la fin de l'année 2018. Dans ce contexte, Equitime a-t-il vocation à être utilisé par l'ensemble des agents du ministère (en administration centrale comme en direction régionale) et pour combien de temps ?

Etna - offre bureautique

La mise à disposition de la double offre bureautique (suite Open Office, suite Microsoft 2016) aux agents est en cours. Les agents pourront ainsi utiliser la suite Open Office (Writer, Calc, Impress...) et/ou la suite Microsoft 2016 (Word, Excel, PowerPoint...). Le déploiement sur des sites pilotes est en cours. Le déploiement sur l'ensemble des sites est prévu à partir de 2019.

Windows 10

Windows 10 remplacera Windows 7, ce dernier n'étant plus mis à jour par Microsoft. Ce déploiement nécessite des adaptations, notamment du fait que certaines applications du MAA ne fonctionnent pas sur Windows 10.

Ibis : centralisation des données à Toulouse

Le MAA a pour objectif de centraliser l'ensemble serveurs de données bureautiques à Toulouse-Auzeville. Il en découle un transfert progressif des serveurs de données personnelles et des serveurs de données communes. C'est l'administration centrale qui commence avec une échéance fixée à mars 2019. Ensuite, ce seront les DRAAF sur la période de mars à octobre 2019.

VPN 2 : accès aux données des agents nomades

Ce projet a pour objectif de donner un accès à l'ensemble des ressources numériques du ministère aux agents nomades. Ainsi, ils auront accès à l'ensemble des applications du ministère ainsi qu'aux fichiers des serveurs partagés avec les autres agents (sous réserve de la bascule Ibisa).

ToIP : téléphonie fixe par internet

L'ensemble du ministère va basculer sur l'offre de téléphonie IP du ministère de la Justice. Cela suppose un passage à la fibre optique des infrastructures. Les travaux en administration centrale vont notamment permettre la mise en place de la fibre optique. Toutes les DRAAF sont passées à la fibre optique avec un doublement du débit. Il y a un sujet pour les DDI où un plan d'investissement sur 3 ans est prévu afin de mettre à niveau les débits dans chaque DDI.

Jitsi : visioconférence

Ce système est en cours d'homologation afin de permettre aux agents extérieurs au MAA d'y accéder. À ce stade, le flux généré par Jitsi n'est pas prioritaire, ce qui engendre une pixellisation de l'image lors de la visioconférence.

Missions des SRAL

Suite à la [présentation du budget du ministère](#), et particulièrement dans le cadre du Brexit, la CFDT ainsi que d'autres acteurs s'accordent à dire que 40 ETP ne sont pas suffisants. Le besoin d'effectifs supplémentaires est donc identifié et les moyens pour y faire face ne sont pas déployés.

Par conséquent, la CFDT se demande quelle sera la variable d'ajustement face aux besoins croissants en effectif de certaines missions. Seraient-ce les « politiques incitatives » (Ecophyto, GIEE...) ?

Le secrétaire général par intérim précise que par le passé, lorsqu'il y a eu besoin d'effectifs, les effectifs des autres missions n'ont pas été réduits. Concernant la caractérisation du besoin en effectifs pour le Brexit, la DGAL précise que c'est dépendant de nombreux critères qui, à ce stade, ne sont pas encore stabilisés.

Selon le secrétaire général par intérim, l'État existe non pas par ses moyens mais par le rôle d'animation et de coordination de l'ensemble des acteurs sur une problématique donnée. Le maintien des compétences est dès lors un enjeu existentiel pour le MAA.

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

Comité technique des DDI (4 octobre 2018)

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

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

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

« M. le Président, Mesdames, Messieurs,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nombre de représentants dans les CHSCT locaux

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

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

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

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

Bilan social

La CFDT constate que le contenu du [Bilan social des directions départementales interministérielles](#) s'est étoffé par rapport à celui de l'année précédente, notamment sur le chapitre IV, « Santé, sécurité et conditions de travail ». Malheureusement un certain nombre de points déjà relevés les années précédentes n'évoluent pas :

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

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

Circulaire premier ministre sur l'organisation territoriale

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

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

Restauration collective

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

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

Dinsic, Sidsic

Pour la CFDT, il est important que les agents des Sidsic aient le même traitement que les autres, notamment en ce qui concerne le CIA ou le droit à la promotion. L'administration a répondu favorablement à ces demandes, assurant y veiller et contrôler leur mise en œuvre.

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

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

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

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

Comité technique ministériel (4 octobre 2018)

Le comité technique ministériel s'est réuni le 4 octobre 2018 sous la présidence de Philippe Mérillon, secrétaire général par intérim.

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

En préambule, la CFDT a prononcé une déclaration, dont voici la transcription, suivie des réactions de l'administration et des réponses apportées aux différentes questions posées par les organisations syndicales. Notons que le seul point digne d'intérêt inscrit à l'ordre du jour de ce CTM concernait la présentation du plan national de prévention 2016-2018.

Déclaration liminaire de la CFDT

Monsieur le secrétaire général par intérim,

Notre déclaration pour ce CTM pourrait s'intituler « ***L'art de bien gérer les affaires du ministère et ses relations avec les opérateurs ou comment apprendre à marcher sur la tête !*** »

Comme nous l'avons dit au ministre lors de sa présentation du budget 2019 pour le MAA, la CFDT partage les priorités, régulièrement rappelées par le ministre, mais pas les arbitrages en matière d'évolution des effectifs.

Avec le **retour des coupes dans les effectifs (ETPT) de l'enseignement agricole**, la poursuite de la baisse des emplois sur le BOP 215 ainsi qu'une vraie-fausse augmentation sur le BOP 206 qui sera largement absorbée par les conséquences du

Brexit, nous sommes profondément inquiets pour la bonne marche du ministère.

Ce projet de loi de finances 2019 est en contradiction avec les priorités affichées, ce qui n'est pas porteur de sens pour les agents. Beaucoup sont en mal-être face à l'impossibilité de réaliser leurs missions dans de bonnes conditions !

Pour la CFDT, la réduction du nombre d'enseignants est une erreur grave qui va engendrer des heures supplémentaires, une augmentation du nombre d'élèves par classe et un recours accru aux agents contractuels qui sont mis dans des conditions inacceptables d'exercice de leur mission et de rémunération. Toutes les inquiétudes de la CFDT concernant l'enseignement agricole public (réformes des bacs, apprentissage, fusion du sup...), ont été largement détaillées dans la [déclaration liminaire du CTM « budget » fin septembre](#). Tous ces points sont toujours d'actualité et la CFDT reste vigilante.

Les fonctions support dont tout le monde, les organisations syndicales comme les responsables de structures, s'accorde à dire qu'elles sont « à l'os », vont encore être mises à contribution pour réduire davantage le plafond d'emplois du MAA. Les pré-notifications qui sont maintenant connues par les directions indiquent clairement les efforts à faire. Dans ces conditions :

- comment accompagner correctement les agents en matière de GEPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des carrières) et de logistique ?
 - comment continuer à accueillir de façon convenable les agriculteurs en DDT(M), quand parallèlement des baisses d'effectifs sont également prévues dans les services d'économie agricole, alors que nous sommes dans une situation de crise permanente, avec des épisodes de sécheresse récurrentes qui fragilisent encore un peu plus les exploitations ?
 - comment, dans ces conditions, assurer l'accompagnement des filières prévu par la nouvelle loi Agriculture et Alimentation ?
 - comment les DRAAF - et plus particulièrement les DRAAF XXL, dont le fonctionnement n'est toujours pas stabilisé suite à la fusion -, vont-elles pouvoir encaisser de nouvelles baisses d'effectifs sans être encore un peu plus déstabilisées ?
- Et pour « faciliter » le travail des fonctions support en services déconcentrés, le ministère a pondu une usine à gaz pour gérer une prime exceptionnelle, avec la remise sur le métier ,jusqu'à trois fois, d'un tableau de répartition pour vérifier le respect des instructions... Dans les DDI, il faut aussi jongler avec des règles différentes selon le ministère dont relève l'agent !

Dans le cadre de la transformation de l'action publique, des mutualisations sont certes envisagées pour améliorer la situation, mais marier deux pauvres ne crée pas la richesse !

Concernant **la gestion RH** :

— comment des agents peuvent-ils se retrouver sans prime pendant plusieurs mois après avoir fait mobilité sur un poste « bleu » en PNA ?

— pourquoi des agents sortant d'un congé maladie de longue durée se plaignent, de manière récurrente, de constater sur leur fiche de paie des retenues de trop-perçu et ce durant plusieurs mois ? Certains reçoivent aussi, à leur domicile, un titre de recette des impôts pour un trop-perçu sur salaire. Les agents s'interrogent et ne comprennent pas. L'absence d'information motivant les raisons de ces régularisations est particulièrement traumatisant... Ce n'est pas acceptable en général, et encore moins après une période longue de la maladie.

Concernant l'attention portée au respect des engagements vis-à-vis d'agents mis en difficulté par des restructurations ou un changement de site, nous sommes affligés par le **manque de communication entre le ministère et ses opérateurs**. Citons le cas récent de la CAP des TSMA, où les engagements du ministère pour promouvoir un nombre minimum **d'agents de catégorie C en B à l'IFCE** dans le cadre des accords du précédent COP n'ont pas été respectés. Cette situation entraîne l'incompréhension des agents qui croyaient encore un tant soit peu à la parole de leur principal ministère de tutelle.

Ne parlons pas de la mise en œuvre du **Rifseep** pour les corps techniques du ministère, qui est finalement annoncé en septembre 2018 pour une mise en place le 1^{er} janvier 2018. Mais comme on a appris à marcher sur la tête au ministère de l'Agriculture, on va pouvoir le faire, comme d'habitude, à l'envers !

Autre exemple de mauvaise coordination entre le ministère et ses opérateurs : comment peut-on expliquer aux agents de la DRAAF Occitanie, qui vont déménager vers un nouveau site à Montpellier, sans solution de restauration collective à ce jour, que les agents de FranceAgriMer pourront bénéficier de tickets-restaurant, alors que ça ne sera pas le cas pour les collègues du MAA ?

Le représentant des DRAAF qui assistait au comité technique de FranceAgrimer le 21 juin 2018 s'était pourtant engagé à faire remonter la situation au ministère, afin de trouver une solution acceptable et unique pour tous les personnels qui vont arriver sur un nouveau site sans restaurant administratif. L'actualité chargée de l'été a dû faire

oublier cette promesse... Le regroupement des agents sur un même site pouvait être l'occasion, avec l'arrivée prochaine de l'ASP et de l'Inao, de créer une véritable communauté de travail... Dans ces conditions, ça va être plus compliqué. **Et pour la CFDT, la priorité doit rester la mise en place concrète d'une solution de restauration collective sur site au plus vite.**

Ces exemples de nature très différente ne sont pas, pour la CFDT, l'occasion de stigmatiser les agents en charge des fonctions-support, bien au contraire. Il s'agit plutôt de montrer qu'à force de tout gérer à flux tendu, les situations de mauvaise gestion ou le manque de communication au sein du ministère, et entre le ministère et ses opérateurs, se multiplient.

Les arbitrages budgétaires ne vont pas arranger cette situation déjà dégradée et, pour couronner ce constat, vous nous permettez, monsieur le secrétaire général, sans remettre en cause votre engagement pour assurer au mieux cette période d'intérim, de trouver un peu longue l'attente d'un nouveau ou d'une nouvelle secrétaire général·e en titre.

La CFDT l'interprète comme un manque de considération pour les agents, particulièrement en cette période de réformes et alors que nous allons renouveler la représentation des personnels. Manquerait-il un ETP pour respecter le plafond d'emplois ?

Éléments de réponses de l'administration

Budget 2019 : Effectifs

Sur les effectifs, le secrétaire général précise que les **effectifs actuels du BOP 206 sont maintenus**. Ils sont destinés à la réalisation des contrôles sanitaires. Les 40 ETP supplémentaires annoncés en [CTM budget](#) sont destinés à la réalisation des contrôles sanitaires supplémentaires résultant des négociations du Brexit.

Pour la conduite et le pilotage des politiques de l'agriculture, la baisse de 130 ETP sera répercutée dans le cadre des dialogues de gestion en cours. Les baisses d'effectif seront, comme ces dernières années, principalement portées par le niveau régional (2/3 dans les DRAAF et 1/3 en DDI).

Le secrétaire général souligne qu'il est bien conscient des contraintes au sein des DDT(M). À ce

titre, il veillera à aller dans le sens d'une simplification de la PAC dans le cadre de la réforme en cours afin de faciliter la gestion des dossiers en département.

Pour la CFDT, cette diminution des effectifs est loin de faire sens pour les personnels dont les conditions de travail se détériorent un peu plus chaque année.

Enseignement

Le DGER rappelle que dans l'**enseignement supérieur**, le nombre d'étudiants ne fera que croître dans les années à venir. Cette année, ce sont 300 étudiants de plus qui ont été accueillis. Une augmentation de 2 700 étudiants est prévue à horizon 2024. Face à cette augmentation, les subventions fonctionnelles ont augmenté de 4 % en 2017 et 2,5 % en 2018, sans compter les investissements faits en CT-ER. Côté effectifs, il est prévu une augmentation de 2,8 % pour l'année 2019. Parallèlement, des investissements interministériels conséquents ont été opérés pour AgroParisTech dans le cadre du déménagement à Saclay. Ces éléments traduisent la réelle volonté du ministère de renforcer l'enseignement supérieur.

Côté recherche, un **rapprochement des instituts Inra et Irstea** est en cours afin de constituer un organisme de recherche international sur les questions d'agriculture et d'environnement dans le cadre de la transformation agroécologique. Ce projet est piloté par les deux directeurs généraux et le dialogue social entre les deux instituts est en cours.

Dans l'**enseignement technique**, entre 2013 et 2018, on a observé une baisse de 14 000 élèves. Les détails seront donnés en CTREA. Pour le DGER, la baisse du schéma d'emploi ne retire pas l'intérêt porté par le ministère sur cette filière. L'objectif du ministère est d'enrayer cette diminution. En effet, les élèves dans cette filière sont réputés être bien formés et les secteurs concernés recrutent. Des actions sont prévues afin de communiquer sur les métiers de la filière d'enseignement technique et sensibiliser les élèves à cette filière.

Dans le cadre de cette réduction d'effectifs de 0,3% pour l'enseignement technique, les orientations fixées sont d'éviter les mutations dans l'intérêt des services et les fermetures de classes. Il s'agit également de travailler sur des pistes qui donneront plus d'autonomie au niveau local pour optimiser les moyens publics : inflexion des seuils, recours à davantage de ressources complémentaires, réflexion sur les budgets, application des textes liés au temps de travail, fiches de service, suivi de tous les ETP type BNR (besoins non reconnus).

La modeste progression des emplois de ces dernières années avait redonné un élan et

une perspective aux agents. Pour la CFDT, l'inversion de tendance qui se profile est un très mauvais signal adressé à la communauté éducative. Serait-ce le retour des années noires pour l'enseignement agricole ?

Réforme de l'apprentissage

Il s'agit de caler avec tous les acteurs un plan d'accompagnement efficace. Des discussions sont en cours sur la partie 2 du protocole afin de mettre tout le monde d'accord. Dans les DRAAF, il est nécessaire d'avoir des agents compétents en matière d'apprentissage. Donc, même si la mission d'inspection de l'apprentissage disparaît, les ETP restent ; à chaque DRAAF de proposer de nouvelles missions en lien avec cette réforme.

Action publique 2022 et plan de transformation ministériel

Dans le cadre d'Action publique 2022 et des [circulaires du premier ministre de juillet](#), le secrétaire général rappelle que les **propositions de réorganisation des préfets de région** doivent remonter pour le 15 octobre. Elles seront analysées en interministériel.

Le principe retenu par le ministère est d'évaluer l'impact de ces propositions sur la communauté de travail. Si cette analyse d'impact montre qu'il y a une plus-value et qu'elle répond aux enjeux du ministère en matière de qualité des missions, le ministère se montrera favorable à la proposition. Dans le cas contraire, le ministère se positionnera contre.

Philippe Mérillon rappelle que dans le cadre d'Action publique 2022, les ministères devaient remettre en juillet un **plan de transformation ministériel**. Le délai a été repoussé et le périmètre de ce plan est enfin stabilisé. Ce plan de transformation comprendra notamment les chantiers sur la stratégie du numérique, où le ministère souhaite être pro-actif, et sur les mesures de simplification réglementaire. Un groupe de travail sera réuni afin d'échanger sur ces sujets.

Pour la CFDT, la méthode retenue dans les circulaires de juillet n'est pas respectueuse du dialogue social :

- d'une part par sa précipitation : publication de la circulaire fin juillet sans concertation. Difficile dans ces conditions de s'entendre sur des diagnostics régionaux partagés, comme l'évoquent pourtant les textes ;
- d'autre part l'article 5 est évocateur d'un projet en partie ficelé : « *une fois les décisions rendues, les CT seront consultés...* ».

S'agissant des transformations envisagées, la CFDT est attachée à un service public de qualité. Elle n'est pas opposée par principe aux évolutions, et elle envisage l'avenir des services publics en intégrant les évolutions fortes que connaît le travail (en particulier le numérique) et les transitions climatique et énergétique. Mais elle considère que l'avenir des services publics doit se construire par le dialogue social, avec les agents et leurs représentants, en misant notamment sur la qualité de vie au travail.

Aussi, la CFDT est mobilisée en départements et en régions et restera attentive, tout au long de l'analyse des propositions, aux arbitrages retenus et aux conséquences sur les conditions de travail, ainsi que sur les parcours professionnels des agents.

Rifseep

Sur le Rifseep, la demande de dérogation du ministère de l'Agriculture pour les corps de la filière technique **TSMA et IAE** a été refusée. En effet, dans le cadre des réflexions sur AP2022, le Rifseep est identifié comme l'instrument de modulation des primes au mérite. Suite à ce refus tardif, le ministère a demandé que sa mise en œuvre soit reportée à 2019, mais la DGAFP ne s'est toujours pas prononcée sur cette possibilité. Dans cette perspective du passage au Rifseep, le SRH a engagé une analyse permettant de définir les groupes de fonctions et les barèmes associés. A l'issue de ces travaux, le SRH réunira un groupe de travail avec les organisations syndicales afin de trouver un accord sur le projet d'adhésion au Rifseep à transmettre à la DGAFP.

Concernant l'acceptation du projet d'adhésion des **IPEF et des ISPV** au Rifseep, les discussions sont toujours en cours avec la DGAFP. Toutefois, le passage effectif au Rifseep devrait avoir lieu en 2018.

Enfin pour la **filiale formation-recherche**, le secrétaire général confirme la mise en œuvre du Rifseep dès la paie de décembre 2018.

La CFDT demande que les groupes de travail sur le Rifseep soient réunis au format CTM. Elle se mobilisera pour que les barèmes permettent la meilleure valorisation possible des parcours professionnels des agents. Le travail d'analyse que cela demande au SRH est clairement incompatible avec le calendrier de mise en œuvre annoncé, et la CFDT sollicite un statu quo pour 2018.

Restauration collective sur le nouveau site de la DRAAF à Montpellier

Pour Philippe Mérillon, c'est effectivement un vrai sujet dont il a été saisi récemment par le directeur régional. Il souhaite qu'une solution unique pour tous les agents soit trouvée. Le projet de regrouper les agents de la DRAAF, de FranceAgriMer, de l'ASP et de l'Inao sur un même site est une bonne chose. Dans cette perspective, il n'est pas envisageable que des solutions différentes propres à chaque établissement coexistent. Ce n'est pas concevable. Toutes les solutions seront examinées.

La CFDT se mobilise pour qu'en cas de mutualisation immobilière entre agents du ministère et opérateurs, une solution unique soit proposée par l'administration. Ces situations ont vocation à se multiplier dans le cadre des réformes en cours. Ce principe doit être adopté afin de garantir des situations équitables entre les agents.

IFCE

Le secrétaire général annonce la nomination d'un nouveau directeur général à l'IFCE : [Jean-Roch Gaillet](#). Il va s'attacher à mener à bien, d'ici la fin de l'année, en concertation avec les organisations syndicales :

- le contrat d'objectifs et de performances sur 5 ans (COP) ;
- la feuille de route de mise en œuvre du COP ;
- le plan d'accompagnement personnalisé en lien avec la DGAFP.

S'agissant de l'avancement dans le corps des TSMA de 17 agents de catégorie C, le secrétaire général souhaite indiquer que l'administration, dans sa proposition de liste en CAP, respectait ses engagements. La CAP souveraine a décidé de ne promouvoir que 13 agents.

La CFDT s'étonne de cet argument et ne se satisfait pas de cette explication pour justifier le non-respect des engagements de l'administration.

Zones urbaines sensibles (ZUS)

Les agents en ZUS n'ont toujours pas perçu les primes liées à ces zones qui leur revenaient au regard du décret du 21 mars 1995.

Face à l'importance du travail de reconstitution des carrières pour calculer les droits des agents

concernés à l'euro près, le secrétariat général envisage un dispositif de forfait afin de faciliter le paiement de ces primes. Dès lors que l'étude juridique permettant de définir la base légale de ce dispositif sera réalisée, ce projet sera présenté aux organisations syndicales.

Sur le principe, ce dispositif de forfait doit permettre la reconnaissance de l'agent et le forfait proposé serait équivalent, voire plus favorable.

La CFDT regrette vivement que le règlement de cette situation tarde encore, et y voit le signe d'un manque de moyens *ad hoc* au SRH. Elle est favorable à toute proposition juridiquement valide qui permette une régularisation rapide de la situation de ces agents avec un montant équivalent, voire plus favorable, et des conditions de liquidation de leur retraite identiques à celles prévues par le décret.

PNP (plan national de prévention) 2016-2018

Le secrétariat général a présenté l'état d'avancement : les objectifs et les actions prévues ont été réalisés.

Toutefois, la CFDT considère que sur le terrain, il reste du chemin à parcourir :

- la médecine de prévention reste problématique pour de nombreuses structures où les agents ne bénéficient pas des garanties minimales sur ce point ;
- les agents de prévention ne sont pas désignés dans tous les EPL et il est difficile de trouver des agents qui acceptent de remplir cette mission, même avec une décharge de 20 % de leur temps ;
- on observe un suivi et un diagnostic très inégalitaires des risques psychosociaux (RPS) selon les structures. Notamment, dans l'enseignement supérieur, la mise en place du plan RPS reste une difficulté.
- sur le risque chimique, l'exposition aux phosphines pour les agents du SIVEP n'est pas traitée. Sur le contrôle des intrants, à ce stade, les modalités permettant de protéger les agents n'ont pas encore été définies. Enfin, les agents dans les EPL n'ont pas été sensibilisés aux risques chimiques et la question du financement des EPI des enseignants n'a pas été tranchée.
- en abattoir, la CFDT rappelle que la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) et des risques psychosociaux (RPS) reste un sujet d'actualité. Un plan d'action est attendu par les représentants du personnel.

— la prévention primaire des agressions ne donne pas satisfaction. Il subsiste une méconnaissance des notes de service relative aux agressions. Les signalements d'agression sont peu nombreux, d'une part du fait qu'il reste difficile de qualifier une agression verbale, notamment entre parents d'élèves et enseignants, et d'autre part parce que les agents en inspection ne se sentent pas soutenus dans cette démarche par leur hiérarchie.

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

Budget 2019 : le rabetage se poursuit sur le BOP 215 et n'épargne plus l'enseignement

Comme chaque année à cette période, le ministre de l'Agriculture a présenté les principales orientations du [projet de loi de finances \(PLF\)](#) pour son ministère, au cours du CTM budgétaire du 24 septembre 2018 qui réunissait les organisations syndicales.

La CFDT y était représentée par Jacques Moinard, Philippe Hedrich, Myriam Prigent et Gisèle Bauland.

À l'issue de cette présentation, la CFDT est intervenue sur les points marquants et inquiétants, surtout pour souligner les incohérences de ce projet.

Parmi les points positifs de ce PLF, la CFDT a bien pris note de l'augmentation de la dotation en crédit de personnels afin de prendre en compte, notamment :

- la poursuite du protocole PPCR en 2019 (après une année blanche en 2018, dénoncée par la CFDT) ;
- la poursuite du plan de requalification de C en B ;

- la mise en place d'un plan de requalification de B en A ;
- la revalorisation indiciaire des agents contractuels d'enseignement (ACEN), pour qui la CFDT a rappelé qu'il y avait encore beaucoup à faire en termes de gestion !

Le secrétariat général a précisé que les plans de requalification portés par le ministère auprès du guichet unique (DGAFP-Finances) concernaient les corps administratifs et techniques, mais qu'absolument rien n'était arbitré à ce stade... Les négociations, qui s'annoncent difficiles, vont prendre du temps.

Mais globalement, outre ces points qu'elle soutient, la CFDT observe que ce budget 2019 donne une nouvelle fois le sentiment d'une vision purement comptable des moyens qui seront alloués aux différentes missions du ministère et de ses opérateurs. Dans un contexte de transformation à marche forcée de la fonction publique, particulièrement anxiogène pour les agents, ce budget est loin de faire sens pour les personnels dont les conditions de travail se détériorent un peu plus chaque année.

La CFDT rappelle que lors de la [présentation du projet de loi de finances 2018](#), ce même ministre avait déjà souligné ses trois grandes priorités pour le ministère, à savoir :

- la priorité pour l'enseignement technique et supérieur, la formation, la recherche et l'innovation ;
- un soutien inconditionnel à la PAC, le pilier de l'agriculture en France ;
- la capacité à prévenir et à réagir face aux risques sanitaires et agricoles.

Cependant la CFDT constate que la rigueur budgétaire va encore frapper en 2019 et impactera même le secteur de l'enseignement agricole qui était préservé depuis 5 ans.

Si le ministre de l'Éducation nationale a déjà informé la presse d'une réduction de 1 800 postes, la CFDT ne peut pas valider la déclinaison mécanique et controversée de cette mesure vers l'enseignement agricole. La réduction de 50 ETP sur le programme 143 n'est pas « entendable », même si les modestes 25 ETPT supplémentaires pour les AESH vont dans le bon sens. Ce gouvernement semble privilégier le court terme.

L'enseignement agricole a perdu, depuis une quinzaine d'années, plus de 3 000 postes. Le système de formation en ressort structurellement fragilisé et a atteint une masse critique pour dispenser un enseignement et un accompagnement de qualité.

Dans ce contexte difficile, l'enseignement agricole a néanmoins fait ses preuves en matière de réussite, d'insertion et d'ascenseur social. Il est reconnu pour sa qualité et sa performance.

Ces dernières années, la modeste progression des emplois avait redonné un élan et une perspective aux agents. **L'inversion de tendance qui se profile est un très mauvais signal adressé à la communauté éducative.**

Pour la CFDT, le pilotage de l'enseignement agricole ne peut être réduit à une affaire de pourcentage. La logique comptable appliquée aveuglement n'a jamais fait sens. Les dernières réformes engagées sous cette mandature (du baccalauréat, de l'apprentissage, de la formation professionnelle continue) mettent les agents sous pression. Ils ont besoin de reconnaissance et d'un signal politique fort pour poursuivre leur engagement et pour contribuer à la démocratisation de ce système éducatif efficient.

Dans ce contexte, cette baisse annoncée de 50 ETP pour le BOP 143 est, pour la CFDT, une erreur grave qui va engendrer des heures supplémentaires, une augmentation du nombre d'élèves par classe et un recours accru aux agents contractuels. Le sujet des missions et services des enseignants devient brûlant : la CFDT souhaite qu'il soit mis sur la table.

Pour l'enseignement supérieur et la recherche, la CFDT ne peut se satisfaire de la stagnation du nombre de postes pour la troisième année consécutive, alors que les besoins de recherche face à l'urgence de la transition climatique et écologique et face aux enjeux sanitaires sont criants, alors que le nombre d'étudiants formés augmente fortement (300 en plus cette année) et que les contractuels constituent le tiers du personnel.

La CFDT craint **le retour des années noires** pour l'enseignement agricole !

Concernant l'enseignement technique, le ministre invoque un exercice contraint qui ne permettait pas de maintenir l'effort, alors que les apprenants sont moins nombreux. Il rappelle que les réductions demandées à l'Éducation nationale se font dans un contexte de progression du nombre d'élèves. Pour le ministre, l'enseignement agricole est plutôt préservé.

Outre le secteur de l'enseignement, le programme 215 va à nouveau souffrir de la rigueur budgétaire. Avec 130 ETP en moins en 2019, les services, déjà à l'os, vont finir par les ronger pour faire face... Les moyens support sont au bord de l'explosion dans de nombreux services, en DDI, en DRAAF ; les services d'administration centrale sont sous pression, à la limite du supportable.

Était-ce bien le moment de réduire les moyens alloués à la gestion de la PAC, alors qu'il faudra probablement des moyens en plus pour améliorer les modalités de gestion des aides PAC et

éventuellement réinvestir en moyens humains pour le Feader ?

La réduction des renforts complémentaires alloués en 2018 (-150 ETPT) aurait pu être l'occasion d'investir dans un réseau d'expertise en économie agricole, dont l'intérêt semble largement partagé.

Sur le devenir du Feader, le ministre a indiqué que les discussions étaient en cours et qu'il ne pouvait que rappeler l'importance de ce dossier pour les régions... le sujet est très sensible !

Les réflexions sont également en cours sur l'organisation de la gestion de la PAC. Si plusieurs hypothèses sont à l'étude, il n'est plus envisagé de mettre les agents des SEA sous l'autorité hiérarchique de l'ASP et aucune mobilité forcée ne sera demandée aux agents, quel que soit le scénario retenu.

Le ministre convient qu'il existe un sujet concernant la mutualisation de l'expertise sur des sujets spécifiques.

Par ailleurs, le secrétariat général précise que les efforts sur le 215 seront portés, comme les années précédentes, pour les deux tiers par les directions régionales et pour un tiers par les directions départementales.

La CFDT constate que le secteur sanitaire (BOP 206) est le seul dont le plafond d'emplois est en hausse, avec + 40 ETPT par rapport à 2018. Mais à y regarder de près, cette augmentation correspond à une estimation en moyens nécessaires pour faire face aux conséquences du *Brexit* et non pas pour améliorer les conditions d'exercice des missions en lien avec les risques et enjeux sanitaires.

Dans certains départements, ce n'est pas une augmentation qui est annoncée par les RBOP (préfets de région) mais bien une diminution des ETP, à laquelle s'ajoutent des départs en retraite.

La CFDT craint une sous-estimation des moyens pour faire face au *Brexit* et un redéploiement d'agents en poste. Ce qui conduirait finalement à une nouvelle dégradation des conditions de travail des agents !

La CFDT attendait pour le secteur prioritaire du sanitaire une augmentation du plafond, au-delà d'une simple anticipation des conséquences du *Brexit*.

En conclusion, la CFDT a réaffirmé que si elle partageait les priorités du ministre pour le MAA, elle ne partageait pas ses arbitrages en matière d'emplois. Ce projet de loi de finances 2019 est porteur d'injonctions contradictoires et n'est pas porteur de sens pour les agents du ministère. Ce PLF est à l'image d'AP2022 : la CFDT constate que, malgré les intentions affichées sur les missions, le rabot sera le principal outil utilisé sur le chantier de transformation de l'action publique !

Interpellé par les organisations syndicales sur son engagement, non tenu, à venir plus régulièrement débattre en CTM, Stéphane Travert a annoncé qu'il recevrait chaque organisation en bilatéral au cours des prochaines semaines.

La CFDT saisira cette occasion pour porter ses revendications sur les nombreux chantiers en cours, notamment en lien avec la transformation de l'action publique et la feuille de route du ministère. Les choix impacteront les conditions de travail et les parcours professionnels des agents.

CT-AC : une instance de dialogue social... limité

La réunion du comité technique spécial de l'administration centrale du ministère de l'Agriculture (CT-AC) a eu lieu le 20 septembre 2018, sous la présidence de Philippe Mérillon, secrétaire général par intérim.

La CFDT était représentée par Isabelle Vandermeersch, Agnès Desoindre, Sophie Lardenois, Frédéric Nabucet, Pierre Jouvanceau et Stéphanie Clarenc.

Au cours de ce comité, la qualité du dialogue social n'a pas été au rendez-vous :

- le procès-verbal de la réunion précédente n'a pas été présenté en séance ; il n'a donc pas pu être approuvé ;
- les documents importants, nécessitant une analyse préalable, ont été remis en séance... et n'ont

fait l'objet d'aucune présentation, ni commentaire, ni analyse de la part de l'administration.

L'ordre du jour était le suivant :

- approbation du procès-verbal du CT-AC du 5 avril 2018 ;
- point d'information sur le logiciel Equitime ;
- point d'information sur l'avancement des travaux d'administration centrale ;
- point d'information sur les départs en retraite de l'année 2017 ;
- point d'information sur les comptes épargne temps ;
- questions diverses.

Bilan social : la CFDT enfin écoutée

La CFDT demandait de longue date qu'un bilan social soit effectué pour l'administration centrale, en vertu de l'[article 37 du décret du 15 février 2011](#) relatif aux comités techniques.

Cet article stipule en effet que « *les comités techniques reçoivent communication et débattent du bilan social de l'administration, de l'établissement ou du service auprès duquel ils ont été créés. Ce bilan est établi annuellement. Il indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose ce service et comprend toute information utile eu égard aux compétences des comités techniques énumérées à l'article 34.* » Le [décret 2017-928 du 6 mai 2017](#) ajoute que le bilan social « *décrit l'utilisation du compte personnel de formation* ». Ce bilan comprend un certain nombre d'indicateurs (cf. [arrêté du 23 décembre 2013](#)).

Pour la CFDT, ce bilan social spécifique est le seul moyen d'avoir une vue d'ensemble sur les agents de cette administration.

Le secrétariat général en a enfin accepté le principe : un bilan social simplifié a été remis en séance. La CFDT s'en félicite mais regrette toutefois cette remise tardive qui n'a pas permis un réel dialogue avec l'administration.

CET : les mesures catégorielles préservées

S'agissant des comptes épargne temps (CET) et de leur coût croissant (15 % d'augmentation du nombre de jours de CET entre 2016 et 2017), l'administration indique que ce surcoût ne se fera pas au détriment des mesures catégorielles.

Pour la CFDT, c'est une bonne nouvelle, l'administration s'étant naguère retranchée derrière ce risque pour tenter de faire avorter la proposition de la CFDT, depuis adoptée, de créer 6 journées de congé par an au titre de la récupération des heures supplémentaires.

Droit à la déconnexion : une charte des temps insuffisante, une réflexion nécessaire

Le droit à la déconnexion des agents en dehors des heures de travail est pris en compte *via* la charte des temps. Toutefois, la mise en œuvre de ce droit reste source de dissensions. Pour cette raison, le secrétaire général prévoit d'inscrire ce point dans la feuille de route sociale pour l'année 2019 et considère qu'une sensibilisation du management à ce droit est nécessaire.

La CFDT émet des doutes sur une bonne application de ce droit uniquement à partir de la charte des temps. Elle est favorable à l'ouverture de discussions permettant une meilleure mise en œuvre de ce droit au sein du ministère.

Equitime, nouveau logiciel de gestion du temps

Ce nouveau logiciel de gestion du temps, remplaçant de Gestor, s'appliquera à tous les services du ministère de l'Agriculture. Son déploiement est prévu entre fin octobre et début novembre. Le déploiement est conditionné aux phases de test actuellement en cours, qui devront toutes être concluantes (notamment la récupération des informations stockées dans Gestor). Le secrétariat général prévoit également des sessions d'information et de formation (par demi-journées) afin de limiter l'impact de cette transition sur les agents.

Ce logiciel présente l'avantage d'être consultable à distance.

Concernant le badgeage, l'objectif est d'avoir un seul badge pour l'entrée dans les locaux, pour Equitime, pour les restaurants administratifs et pour les parkings, y compris sur le site d'Auzeville.

Désabonnement des listes de diffusion électroniques : enfin un tutoriel

À la demande de la CFDT, l'administration accepte de réaliser un tutoriel pour que les agents puissent se désabonner facilement des listes de diffusion. En effet, depuis le passage à la messagerie Mélanie2, le lien de désabonnement automatique, dont la présence est pourtant obligatoire dans chaque courriel non sollicité, n'est plus opératoire.

Administration exemplaire : un bilan du tri sélectif extrêmement mitigé

Le bilan du tri sélectif en administration centrale (notamment *via* l'utilisation des poubelles avec bac de tri intégré) serait très positif selon l'administration (respect des consignes de tri par les agents et par le prestataire chargé du ramassage quotidien).

Or, une simple observation permet de douter de ce bilan exagérément positif. Le secrétaire général estime cependant nécessaire de refaire une campagne de communication incitative sur ce thème.

AP2022, circulaires premier ministre : quel impact sur l'organisation de l'administration centrale ?

Le périmètre des missions du ministère de l'Agriculture étant peu impacté, l'organisation de l'administration centrale devrait rester stable. Toutefois, le secrétaire général identifie des sujets qui pourraient être à l'origine de réorganisation de certaines directions :

- DGAL : renforcement des contrôles ;
- DGPE : sécurisation des aides de la PAC avec un renforcement de l'autorité fonctionnelle de l'ASP sur les services instructeurs et la réforme de la PAC actuelle, prévue pour 2020 ;
- SG : le passage entre Aghora et Renoir pour la gestion RH de proximité.

Travaux

Concernant le point de l'ordre du jour relatif aux travaux, un groupe de travail se réunit le 25 septembre 2018. Le SPAGRI- CFDT lui consacrerait un article spécifique.

Si vous avez des sujets que vous souhaitez voir évoquer à cette instance, n'hésitez pas à [nous contacter](#).

Comité technique des DDI (6 septembre

2018)

[Article mis à jour le 12 septembre 2018.]

Suite à la parution le 24 juillet de la [circulaire du premier ministre sur l'« organisation territoriale des services publics »](#), un comité technique s'est réuni le 6 septembre 2018, sous la présidence de Marc Guillaume, secrétaire général du gouvernement.

La CFDT y était représentée par Stéphane Boutorine, Thibaut Favier et Myriam Prigent. À cette occasion, elle a fait la déclaration suivante :

« Monsieur le secrétaire général du gouvernement,

Ce comité technique convoqué dans l'urgence témoigne d'une volonté de réforme de l'action publique précipitée, voire d'un passage en force.

Toutefois, la circulaire du premier ministre évoque une réflexion basée sur les missions et non un simple « coup de rabot » qui impacterait toutes les missions de façon indifférenciée.

La CFDT a toujours dénoncé, notamment depuis la RGPP, la réduction aveugle des effectifs sans adaptation aux besoins réels ni remise à plat des missions de service public. La réduction constante des effectifs depuis plus de dix ans a entraîné une dégradation continue des conditions de travail des agents et du service rendu aux usagers. Cette situation dégradée induit une perte de sens et un mal-être ressenti par de plus en plus d'agents.

La circulaire du premier ministre est pour le moins prescriptive, mais elle semble faire état de la volonté du gouvernement d'interroger les missions de l'État, des collectivités et des opérateurs ainsi que leur organisation.

Pour la CFDT, **la méthode retenue** dans la circulaire concernant les DDI **n'est pas respectueuse du dialogue social** :

— par sa précipitation : publication de la circulaire fin juillet et réunion du comité technique aujourd'hui. Difficile dans ces conditions de s'entendre sur des diagnostics régionaux partagés, comme l'évoque la circulaire ;

—l'article 5 qui conclut la circulaire est évocateur d'un projet en partie ficelé : « *une fois les*

décisions rendues, les CT seront consultés... » ;

— par l'absence de place laissée à la parole des agents : comment se passera la concertation dans les services ? Des espaces d'expression pour les agents sont-ils envisagés ?

— les projets qui remonteront des délégations régionales et des préfectures de département seront-ils communiqués aux organisations syndicales dans un souci de transparence ?

Par ailleurs, **la méthode retenue présente des incohérences et révèle de graves lacunes pour l'aide à la décision :**

— la concertation devra croiser des remontées verticales (ministérielles) et horizontales (territoriales), mais l'articulation est loin d'être faite : comment avoir aujourd'hui une vue sur une réorganisation régionale alors que les projections ministérielles en termes de moyens humains ne sont pas connues (nous pensons en particulier au service 3E de la Direccte avec un rabot des moyens, annoncé cet été) ;

— les projets bien ficelés doivent s'appuyer sur une sérieuse évaluation des politiques publiques. En particulier, les bilans étayés des réformes antérieures en matière d'impact sur les missions de service public et sur l'adéquation des moyens ne sont pas disponibles ;

— la CFDT pense qu'une cartographie des services publics et des opérateurs serait utile, incluant les évolutions dans le temps ;

— il en va de même pour la nécessité de conduire des études d'impacts sur les transformations envisagées ;

— les sujets conditions de travail et de la qualité de vie au travail sont absents de la circulaire : pour nous ils doivent faire partie des objectifs.

S'agissant des **transformations envisagées**, la CFDT est attachée à un service public de qualité. Elle n'est pas opposée par principe aux évolutions. Elle envisage l'avenir des services publics en intégrant les évolutions fortes que connaît le travail, en particulier le numérique et les transitions climatique et énergétique. Elle n'aborde pas la question budgétaire de manière dogmatique. Mais elle considère que l'avenir des services publics doit se construire par le dialogue social, avec les agents, les organisations syndicales, en misant notamment sur la qualité de vie au travail. L'évaluation des politiques publiques doit permettre d'éviter les coups de boutoir politiques et les effets d'annonce aux conséquences non maîtrisées. Ces dernières années, nous avons connu de nombreux ratés de méthode et trop de services s'en sont trouvés déstructurés. Le malaise est

prégnant. Si la logique comptable est bien perçue, le sens des transformations, pour les usagers et les agents, l'est beaucoup moins.

Nous sommes clairement opposés aux annonces faites durant l'été, concernant la déconstruction de certains services, sans consultation des agents, ce qui entraîne des situations de désarroi. Nous pensons notamment aux DRDJSCS et aux Direccte.

La question des **périmètres des services de préfectures et des DDI** reste entière. La circulaire semble ouvrir avec précipitation beaucoup de possibilités.

La question de la **territorialité de l'action publique** telle qu'elle est posée dans la circulaire mérite une grande attention, d'autant que les interprétations peuvent être diverses selon les régions. Nous comprenons que le niveau départemental serait renforcé, mais qu'également des portes s'ouvriraient sur l'infra-départemental et l'interdépartemental, dans une logique de plus grande proximité. Pour l'heure, nous souhaiterions que vous nous fassiez part de votre vision sur cette question.

Concernant le **renforcement de la proximité des services publics d'État**, comment ne pas souscrire aux intentions affichées, d'autant que le désir de proximité est l'une des attentes importantes de nos concitoyens ? Mais nous avons de sérieux doutes sur cette équation complexe : comment avoir en même temps moins d'agents, plus de mutualisation et plus de sites ?

Les outils et mesures RH sont indispensables. Elles feront l'objet de l'un des chantiers de concertation menés par le secrétaire d'État Olivier Dussopt avec les organisations syndicales représentatives. Les mesures devront être concertées et plus ambitieuses que celles mises en œuvre en 2015 pour accompagner les fusions de services liées à la réforme territoriale.

Des transformations du service public comptables et technocratiques, sans réel dialogue social, sans évaluation des services publics, sans donner du sens aux missions, pour nous, c'est le monde ancien. Ce n'est pas celui des agents attachés au sens de leur travail et à la qualité du service public. »

La CFDT regrette qu'aucun nouvel élément d'information digne d'intérêt ou susceptible de faire évoluer la réflexion n'ait été apporté au cours de ce comité technique, qui s'est réduit à une séance collective de lecture de la circulaire du 24 juillet 2018.

CTM du 12 juillet 2018 : arbitrages reportés à la rentrée

Le comité technique ministériel (CTM) réuni le 12 juillet 2018 était présidé par le secrétaire général par intérim du ministère de l'Agriculture, Philippe Mérillon. La CFDT y était représentée par Jacques Moinard, Philippe Hedrich, Gisèle Bauland et Stéphanie Clarenc.

Dans sa déclaration liminaire, reproduite ci-dessous, la CFDT évoque le départ inopiné de la secrétaire générale et s'interroge sur la manière dont le gouvernement conçoit le dialogue social. Elle aborde également le rapport CAP22 et l'éventualité d'un rattachement des agents des SEA à l'ASP.

Ce CTM a également évoqué la campagne 2018 du RIFSEEP, le nouveau calcul du CIA pour les agents logés par nécessité absolue de service, la réforme de l'apprentissage.

Déclaration liminaire de la CFDT

« Monsieur le secrétaire général par intérim,

En cette période de réforme pour la fonction publique, de bouleversement dans l'organisation de nos missions avec des conséquences potentiellement importantes pour les agents, et alors que vous devez également assurer dans quelques mois le bon déroulement des élections professionnelles, votre tâche ne va pas être facile.

Nous avons été surpris du départ précipité de Valérie Métrich-Hecquet, secrétaire générale depuis 2014, qui vient d'être nommée directrice générale de la DGPE.

Dans ce contexte qui nécessite un dialogue intense entre le secrétariat général et les représentants des personnels, nous éprouvons un sentiment de mépris de la part du gouvernement, qui continue d'instrumentaliser le dialogue social. Les réunions de travail au niveau de la fonction publique s'enchaînent à un rythme effréné mais, au final, les organisations syndicales ne sont pas entendues.

Le dialogue social au sein de notre ministère, conduit durant près de 4 années par Valérie Métrich-Hecquet, avait le mérite d'être franc et transparent sur des choix d'évolution proposés par l'administration, longuement débattus.

Est-ce cette transparence, en amont des arbitrages gouvernementaux, qui a précipité le départ de la secrétaire générale ?

C'est pourtant cette transparence et la possibilité de débattre, d'être écoutée et entendue sur les évolutions envisagées que la CFDT souhaiterait voir s'appliquer pour les projets de transformation Action publique 2022.

À la place, nous sommes suspendus à des annonces toujours repoussées... Le rapport CAP22, qui devait être au cœur des choix de transformation et qui a fait couler beaucoup d'encre, ne sera finalement pas rendu public... Quelle mascarade !

Parmi les orientations importantes envisagées pour le plan de transformation de notre ministère, la mise sous autorité hiérarchique de l'ASP des agents des SEA en charge de l'instruction des aides PAC est l'une des mesures proposées potentiellement la plus impactante pour les agents.

Nous avons pu approfondir longuement cette hypothèse en bilatérale avec la secrétaire générale quelques jours avant son départ. Nous ne sommes pas opposés a priori à cette hypothèse portée avec conviction par Valérie Métrich-Hecquet, notamment sous l'angle d'une véritable remise à plat des modalités de gestion des aides et particulièrement des relations entre les différents acteurs concernés.

Face aux nombreux dysfonctionnements, abondamment objectivés par le rapport ORSEU et le Retex PAC, cette évolution pourrait s'appuyer sur le nouveau programme de la PAC. Les choses doivent être faites sans précipitation, avec un maximum de garanties en termes de conditions de travail et de parcours pour des agents qui subissent une situation particulièrement dégradée depuis plus de 3 ans.

Où en est-on de cette réflexion à ce jour ?

Comme nous l'avons dit à plusieurs reprises, nous aurions apprécié que notre ministre vienne s'expliquer dans cette instance, particulièrement en cette période anxieuse pour les agents. Il s'y était pourtant engagé lors de sa prise de fonction, considérant l'importance du dialogue social au sein de son ministère.

Enfin, nous ne pouvons passer sous silence la transformation majeure qui se profile insidieusement

et qui pourrait bien se concrétiser rapidement avec Action publique 2022. Nous l'appelons « préfectoralisation ». La CFDT la dénonce régulièrement car elle est synonyme d'une perte irréversible et rapide de la valence « métier » de notre ministère technique. »

Départ de la secrétaire générale

Le secrétaire général par intérim, Philippe Mérillon, remercie les organisations syndicales qui ont unanimement salué le travail de Valérie Métrich-Hecquet. Il indique que son départ n'a aucune signification vis-à-vis de l'évolution et de la façon dont le ministère conçoit le dialogue social et qu'il se poursuivra comme par le passé.

Action publique 2022, SEA et ASP

Concernant AP 2022, aucune évolution, aucun arbitrage rendu sur aucun sujet. Philippe Mérillon avoue n'avoir aucune visibilité sur le calendrier pour les prises de décisions. Il semblerait qu'elles soient reportées à l'automne. On en reste donc aux mêmes éléments que ceux évoqués lors du [groupe de travail AP 2022 du 13 juin](#).

En cas de transfert des agents des SEA en charge des aides PAC à l'ASP, Philippe Mérillon indique que le ministre a rappelé que cette évolution n'était envisageable qu'à certaines conditions, « lignes rouges » pour le ministre :

- pas d'impact sur le calendrier de paiement des aides ;
- maintien des effectifs en département ;
- profonde réforme de l'organisation et de l'architecture de l'ASP pour qu'elle soit en situation de conduire ce « nouveau métier » ;
- plan d'accompagnement ambitieux ;
- forte attention vis-à-vis des agents des SEA hors PAC (900 agents du ministère), notamment en terme de positionnement au sein des DDT, de maintien des compétences et des relations avec les autres équipes.

Le cas du statu quo pour les SEA a également été évoqué par Philippe Mérillon, qui a indiqué que si cette option était retenue, le renforcement des liens entre l'ASP et les SEA serait quand même une nécessité.

Le secrétaire général par intérim a également acté la réalisation d'une étude d'impact afin d'évaluer les conséquences des choix qui pourraient être retenus dans le cadre d'AP 2022, notamment en termes d'effectif, de pyramide des âges, d'organisation territoriale, de chaîne de commandement et de maintien des compétences.

Il rappelle que le plan de transformation du MAA (en lien direct avec les choix qui seront retenus par le gouvernement dans le cadre d'Action publique 2022) est toujours en attente des arbitrages. Le ministre, Stéphane Travert, devrait le présenter aux organisations syndicales lors du CTM « budget » de fin septembre.

Point RIFSEEP

La note de service [SG/SRH/SDCAR/2018-469](#) relative à la campagne 2018 du RIFSEEP a été publiée. Elle abroge la note [SG/SRH/SDMEC/2016-904](#), qui était spécifique pour la catégorie C, puisque les agents de cette catégorie sont désormais répertoriés dans cette nouvelle note de service. Toujours pour la catégorie C, la part fixe des groupes 1 et 2 du nouveau grade C2 (grade issu de la fusion des grades d'adjoints administratifs de 1^{re} classe et adjoint administratifs principaux de 2^e classe avec application du dispositif PPCR), a été alignée sur celle des adjoints administratifs principaux de 2^e classe (ancien 3^e grade avant l'application du protocole PPCR).

D'autre part, pour pallier les inversions de carrière dans la filière administrative consécutives aux changements de corps, notamment pour les agents proches de la retraite (passage de C en B et de B en A), l'administration indique que les montants de la part fixe du RIFSEEP pour le groupe 3 de la catégorie B et pour le groupe 4 de la catégorie A ont été revalorisés.

CIA pour les agents logés par NAS

La CFDT se félicite du nouveau calcul du CIA (complément indemnitaire annuel) pour les agents logés par NAS (nécessité absolue de service) qui voient son montant augmenter. Hausse légitime puisqu'une baisse du CIA au motif d'un logement par NAS constituait une réelle discrimination que la CFDT n'a eu de cesse de dénoncer.

Point sur la prochaine réforme de la formation par apprentissage

La CFDT reconnaît que la loi en cours de discussion fait naître beaucoup d'incertitudes et d'inquiétudes et fait écrire tout et n'importe quoi.

Cependant, pour elle, il est inexact de parler de 6 000 suppressions d'emplois, voire davantage, comme on a pu le lire dans la presse : les CFA emploient moins de 4 000 agents !

L'objectif de la loi étant de faire progresser le nombre d'apprentis, la CFDT ne voit pas pourquoi les CFA (ou les UFA) des EPLEFPA ne pourraient pas bénéficier de cette augmentation : un certain nombre de CFA doivent pouvoir se développer puisque le « gâteau » va grossir. De plus, elle ne craint pas que les branches professionnelles aient plus de pouvoir et de leviers. Ce sont des organismes à fonctionnement paritaire, avec des syndicats patronaux et des syndicats de salariés. Le Sgen-CFDT prendra part aux négociations avec les syndicats de branches.

La CFDT, syndicat majoritaire dans le privé, est très présente dans les branches agricoles, agroalimentaires et para-agricoles.

Et enfin, les CFA (ou UFA) agricoles, doivent pouvoir profiter de ce nouveau contexte : ils sont reconnus, performants, leurs coûts sont modérés, les agents sont compétents et les dispositifs de formation reconnus sur les territoires et par les acteurs.

Comité technique de l'Anses (7 juin 2018)

Le comité technique de l'Anses s'est réuni le 7 juin 2018. La CFDT y était représentée par Nathalie Thieriet, Aurélie Del Cont (par liaison téléphonique) et Béatrice Vallantin.

Points pour avis

Réorganisation de l'épidémiologie au laboratoire de Lyon

Cette réorganisation consiste à rassembler les épidémiologistes et l'UCAS (unité de coordination et d'appui à la surveillance), des équipes qui se connaissent et travaillent ensemble sur la plateforme ESA et continueront à contribuer aux plateformes d'épidémiologie-surveillance. Cela permettra de créer des passerelles encore plus fortes, de revoir la répartition des tâches et d'obtenir une masse critique de 13,8 ETPT afin de travailler d'égal à égal avec l'Inra qui a reçu des moyens considérables de la DGAL. Une convention cadre a été signée avec l'Inra sur la plateforme en surveillance animale. L'Inra coordonne par ailleurs la plateforme végétale et pour l'instant il n'y a pas de volonté de travail en commun sur la plateforme épidémiologie-surveillance en alimentation.

La réorganisation, avec création d'une nouvelle unité *Epidémiologie et Appui à la Surveillance* (EAS), deviendrait opérationnelle le 1^{er} juillet 2018.

La CFDT a interrogé la direction, dans le cadre de cette réorganisation, sur le **devenir de l'unité de virologie de Lyon**. La direction générale indique que l'unité de virologie, comportant 4 personnes avait été qualifiée de taille sous-critique par le conseil scientifique. Il y a deux mandats de référence partagés entre le Cirad (virus du Rift) et l'Anses (fièvre catarrhale ovine) : l'un implique l'unité de virologie de Lyon et l'autre celle du laboratoire de santé animale de Maisons-Alfort. Le directeur général explique que l'activité actuelle de l'unité de Lyon justifie l'utilisation d'un laboratoire P3. Toutefois la direction n'envisage pas un nouveau mandat avec une unité de 4 personnes et un P3 à Lyon. D'ici 2020-2021, une proposition de transfert de l'activité virologie à d'autres laboratoires de l'agence ou de repositionnement des agents sur d'autres postes sera faite.

Le directeur du laboratoire indique que les agents sont déjà dans une logique de rapprochement ; en virologie il y a eu un comité de suivi avec la DRH avec une bonne définition des grands axes sur les deux prochaines années avec des propositions des postes.

La CFDT souhaitait entendre la direction générale sur son **bilan de réorganisation en 2017**.

Selon la direction générale, après l'arrivée du nouveau directeur et la nomination de son adjointe, la dynamique est positive, les activités bien stabilisées avec l'arrivée de l'Inra et le projet de pôle de santé animale dans le cadre de Biopôle. La direction générale explique que les relations humaines et professionnelles bénéficient d'un climat de confiance ; les équipes sentent qu'il existe un projet scientifique ambitieux d'intérêt majeur (même sur le végétal et la résistance aux pesticides) avec une vision sur l'évolution de leur travail assez bonne, des rapprochements qui se font pour un pôle santé animale à Lyon, le tout associé au nouveau bâtiment.

Enfin la démarche RPS a été réactivée en comparant 8 pistes de travail.

L'ANSM possède des laboratoires à Lyon (arrivée de 60 agents) et en région parisienne (30 agents). Il s'agit de laboratoires ayant une activité de recherche qui n'ont pas d'activité réglementaire. Le **partenariat Anses-ANSM** porte sur la mutualisation des locaux, d'outils et des services logistiques (plateaux) offrant ainsi la possibilité d'échanger, mais il n'y a pas de thématiques scientifiques communes. La finalisation d'un projet de demande de financement régional est en cours pour une nouvelle construction de locaux avec des contraintes temporelles car le bail de l'ANSM se termine en 2021.

Le GCL de Lyon n'a pas fait de remarque et a approuvé le projet de réorganisation de

l'épidémiologie au laboratoire de Lyon le 3 mai dernier.

La CFDT, comme les autres organisations syndicales, s'est abstenue d'approuver ce projet.

Modification du livret « congés et absences » : section « intempéries» et « grèves des transports en commun »

Cette modification est nécessaire du fait de l'application non uniforme des autorisations d'absences exceptionnelles lors des dernières intempéries et grèves des transports en commun, et ce malgré les instructions données par les RH à l'encadrement de proximité.

En cas de grève de transports en commun, les formalités s'appliquent automatiquement. En cas d'intempéries, les RH suivront les alertes préfectorales de plan orange et seront seules habilitées à prévenir les agents.

Les organisations syndicales dont la CFDT, se sont prononcées favorables à l'unanimité.

Points pour information

Programmation des directions scientifiques

L'animation scientifique transversale entre toutes les activités scientifiques de l'agence sera mise en œuvre par l'organisation d'ateliers internes réunissant les équipes sur des thématiques précises.

Par ailleurs le programme de travail fera l'objet d'une simplification rédactionnelle avec une réflexion sur le fonctionnement des comités d'orientation techniques (COT). Désormais un seul document de programme de travail, plus synthétique et intégrant les dimensions d'orientations stratégiques, sera produit pour approbation au conseil d'administration. Les cinq COT de printemps seront maintenus pour permettre des échanges entre les parties prenantes sur la programmation scientifique des 5 thèmes. Les fiches, préparées durant l'été par les unités, seront envoyées aux ministères fin août et aux administrateurs uniquement sur demande. Le document final aura une partie «orientations stratégiques par thème» et une partie «évaluation scientifique».

Ce programme de travail sera présenté en inter-COT en octobre puis au conseil d'administration.

Afin de définir la stratégie et les moyens alloués, la direction scientifique des programmes a lancé un appel à projets transversal inter-laboratoires et inter-directions. L'objectif est de créer du lien entre les équipes et d'amorcer des collaborations sur des sujets prospectifs en intégrant les directions d'évaluation des risques et les laboratoires. Chaque lauréat se verra attribuer 15 000 € par projet et des séminaires seront organisés par thématique (séminaire sur les végétaux à Angers en septembre).

Regroupements des laboratoires de Ploufragan et de Niort

Le directeur général constate que certaines unités sont trop petites (une à deux personnes en parasitologie à Niort) tandis qu'elles sont composées de 40 personnes dans d'autres endroits. Les scientifiques de petites unités dans des laboratoires de petite taille sont isolés ; il est important de pouvoir les rattacher à une communauté plus grande pour l'émulation scientifique.

La mixité d'équipe du laboratoire de Niort avec [GDS France](#) n'est pas un franc succès. Le laboratoire est principalement constitué d'équipes d'une à deux personnes où les chercheurs sont isolés. L'idée est de rattacher le laboratoire de Niort au laboratoire de Ploufragan-Plouzané, devenant ainsi le laboratoire de Ploufragan-Plouzané-Niort. Ce rapprochement permet :

- pour Niort, d'avoir un renfort des fonctions supports pour monter les projets et les accompagner ;
- de créer un laboratoire dédié aux filières d'animaux de rentes (ruminants, lapins, porcs, hors chevaux, etc.) avec également des compétences en virologie, épidémiologie, bactériologie, parasitologie et bien-être animal ;
- à l'Anses, de renforcer son partenariat avec GDS France.

La région Nouvelle-Aquitaine, qui fournit 80% des moyens (locaux, postes, fonctionnement), voit ce rapprochement comme une ouverture du laboratoire de Niort offrant de nouvelles possibilités de collaboration avec l'Anses.

De même, suite à la question de la CFDT sur le devenir professionnel de l'ancienne directrice, le directeur général répond qu'elle accompagnera le futur chef d'unité de Niort sur les relations avec GDS et la région mais n'aura plus de fonctions managériales. Elle devient adjointe au directeur scientifique en santé animale.

Regroupements des laboratoires de santé animale de Maisons-Alfort et de Dozulé

Le directeur général explique que le laboratoire de Dozulé collabore déjà avec le LSA en épidémiologie, parasitologie, autopsie, virologie, bactériologie. Le regroupement envisagé a pour objectif de rationaliser une gestion commune, sans économie de moyens et de postes car la

proximité des filières est importante et motive le soutien des régions.

Ce regroupement est envisagé sur le modèle de Boulogne-Ploufragan, où il existe un chef de site. Il n'y a donc pas d'ouverture de poste pour remplacer la directrice : un cadre de Dozulé qui a toutes les compétences assure à l'heure actuelle le poste de directeur par intérim puis deviendra par la suite chef de site. Pour le bon fonctionnement des unités, des réunions physiques seront régulièrement tenues.

La direction générale précise que les deux projets de regroupement (Ploufragan-Niort et Maisons-Alfort-Dozulé) ont été présentés aux GCL.

La CFDT a interpellé la direction générale sur plusieurs points :

- le calendrier de concertation : le GCL de Dozulé et le comité technique ont été programmés le même jour, respectivement le matin et l'après-midi. La CFDT s'étant étonnée que la réorganisation de Dozulé semble décidée avant même validation en comité technique (de septembre), la direction générale précise qu'à ce stade les propositions faites au GCL n'engagent que les personnes missionnées par la direction ;
- le devenir des fonctions support sur le site de Niort en raison de futurs départ à la retraite. La direction n'envisage pas une délocalisation des fonctions support ;
- la prise en compte du facteur humain sur le site de Dozulé suite au rapprochement envisagé : ressenti possible de rétrogradation professionnelle et primes d'encadrement des « rétrogradés ». La DRH conduira des entretiens avec les agents (notamment pour les primes d'encadrement) et les accompagnera au cas par cas. Le DG retournera rencontrer les équipes à Dozulé ;
- le devenir de l'autopsie. Le directeur général s'engage à ne pas arrêter l'autopsie mais cette décision dépend aussi de l'ENVA avec laquelle la discussion est engagée. L'Anses souhaite renforcer le partenariat entre Dozulé et l'ENVA. L'ENVA a obtenu du ministère de l'Agriculture 4 postes supplémentaires qui seraient implantés à Dozulé. L'enjeu est de proposer à la région une thématique structurée qu'elle soit prête à financer.

La CFDT a demandé s'il y avait d'autres projets de regroupements de laboratoires de petites tailles comme Nancy ou Sophia Antipolis. La direction a répondu que pour ces deux sites, il n'y a pas de projets de regroupements. À Nancy, il y a une réflexion en cours sur le fonctionnement de l'animalerie et les astreintes à Atton.

Le projet « bilan social 2017 »

La CFDT a posé de nombreuses questions de fond et fait des remarques sur ce projet :

La CFDT déplore qu'il n'y ait que 9 contrats aidés et que l'Anses ne respecte pas la législation concernant l'embauche de travailleurs avec handicap.

La CFDT indique que ce projet de bilan social permet de montrer l'intensité de la charge du travail, illustrée par les deux points suivants :

- comme en 2016, un quart des agents qui badgent ont offert environ une journée par mois de travail en 2017 !
- le nombre de CET ainsi que le nombre de jours déposés ne cessent d'augmenter : 5285 jours en 2017, et 4579 en 2016. Cela représente plus d'un jour par agent.

La CFDT s'étonne que les dix meilleurs salaires de l'agence représentent 1,3 million € de la masse salariale (avec une augmentation de 88 000 € en un an) tandis que, par comparaison, la part de la masse salariale accordée à la formation n'est que de 846 000 € (avec une augmentation de 16 000 €).

Elle observe qu'en matière de rémunérations, les différences de salaires entre hommes et femmes de même catégorie peuvent s'expliquer par les temps partiels, l'âge des agents et leur position lorsqu'ils intègrent l'agence.

Elle rappelle que la prime formation-recherche de 2017 n'est toujours pas versée par manque d'outil juridique (cela concerne 93 agents de l'Anses). LA CFDT demande que ce problème soit résolu avec un versement rétroactif de cette prime en 2018.

La CFDT interroge la direction sur les agents détachés à l'Anses et leur évolution de carrière. La direction générale réalise un entretien, qui est envoyé aux corps d'origine, qui eux, travaillent sur la carrière de leurs agents.

La CFDT demande qu'une communication soit faite sur les conditions de prise en compte par l'Anses de l'ancienneté et des diplômes acquis durant un congé sans rémunération (pour convenance personnelle ou non).

Le problème de management étant connu à l'Anses, la CDFT s'étonne que la prime d'encadrement ne reflète pas la réalité : un seul manager n'a pas obtenu de prime d'encadrement en 2017. La

direction générale affirme qu'il n'y a pas de problème de management à l'Anses et explique c'est le supérieur hiérarchique du manager qui évalue et distribue les primes. D'après la direction générale, cette prime ne concerne pas qu'une activité d'encadrement mais aussi les missions exercées. L'appréciation se fait sur l'ensemble de la mission et le bilan de l'activité en tant qu'encadrant et non la façon d'encadrer.

La CFDT s'inquiète du nombre d'arrêts pour maladie ordinaire, en augmentation, ce qui pourrait être signe de souffrance. Ainsi, entre 2016 et 2017, l'Anses a vu les congés de maladie de plus de 15 jours augmenter de plus de 50%. De même, en 2017, on observe un nombre croissant de jours de maladie ordinaire, touchant principalement les agents de catégorie 2/A et 3/B+ (à savoir les non managers) qui ont un plus fort taux d'absence que la catégorie 1/A. On observe aussi pour des effectifs similaires de grosses disparités dans les directions du siège, DER et DEPR par exemple.

L'administration ne considère pas cette augmentation comme significative ou symptomatique.

Concernant le dialogue social, la CFDT déplore l'inégalité de la tenue d'instances de dialogues locales entre les sites de l'Anses. Le siège n'a organisé que 2 GCL en 2017 et pas encore un seul à la date du 7 juin 2018.

Projet « bilan de formation » 2017

Les indicateurs formation sont restés relativement stables sur les 3 dernières années, le budget ayant évolué de 828 076 € en 2016 à 846 796 € en 2017.

Mise en œuvre du compte personnel de formation, le CPF

Les heures acquises au titre du DIF et non utilisées au 31 décembre 2016 sont conservées au titre du CPF et utilisables jusqu'à la fin 2020. Toute demande fera l'objet d'une réponse motivée dans les 2 mois, et tout refus ou report sera motivé. La prise en charge ne pourra dépasser 3500 € par projet et par agent.

Selon la DRH, le conseil RH est très important pour les agents dans leur démarche d'évolution.

Le recensement des besoins sera fait en 2018 lors de l'entretien individuel d'évaluation pour mise en œuvre dès janvier 2019. Le formulaire relatif à la formation sera simplifié et inclura le CPF.

La CFDT a demandé que quelques précisions soient apportées au texte qui sera diffusé.

Harmonisation de la participation de l'employeur à la restauration

Après notification du marché de restauration de Maisons-Alfort au dernier trimestre, l'harmonisation sera faite pour le début 2019 afin d'établir plus d'équité entre les sites. L'assurance a été donnée en groupe de travail RH que la part employeur ne sera pas revue à la baisse pour les sites bénéficiant par exemple de tickets restaurants (plus chers que les parts employeur) .

Télétravail : bilan de la période d'expérimentation

Le bilan de cette période expérimentale est très positif pour la direction générale. Les 80 agents impliqués dans le protocole ont joué le jeu de même que les managers, il n'y a eu aucune difficulté de rendu de travail ni de suivi managérial. Le protocole sera revu en groupe de travail RH dès la rentrée pour élargir le nombre d'agents, la durée, inclure les encadrants, etc. La direction vise un arrêté ministériel.

La direction générale n'est pas opposée à l'ouverture du télétravail aux managers ; toutefois elle ne veut pas que l'occupation des bureaux soit inférieure à 80%. En deçà il n'y aurait plus besoin de prévoir l'ouverture de bâtiment supplémentaire sur le campus de Maisons-Alfort. Le redéploiement des bureaux sera donc aussi revu à cette occasion.

Le bilan « commission de déontologie »

La direction générale présente les chiffres des deux dernières années.

En 2017, 37 dossiers ont été présentés à la commission ; 11 ont été acceptés sans restriction, 9 ont fait l'objet de restrictions d'usage et un avis d'incompatibilité a été notifié ainsi que 9 dossiers avec restriction d'usage. En juin 2018, sur les 11 dossiers soumis, 4 dossiers n'ont pas fait l'objet d'avis, 4 dossiers sont soumis aux restrictions d'usage, 2 sont en attente de réponse et un refus a été notifié.

Le nombre de dossiers est assez conséquent et les agents sont maintenant attentifs aux conditions de départ de l'agence. Il y a un revirement des agences sanitaires car la DGS, qui est chef de file, travaille avec les agences pour mieux rédiger les dossiers techniques afin qu'il soit plus facile de défendre les agents à la commission.

La direction générale demande qu'une attention particulière soit portée par les managers sur les missions confiées aux CDD.

La désignation du délégué à la protection des données

La directrice des affaires juridiques met en place le règlement RGPD.

Des analyses d'impacts seront faites (phytopharmacovigilance, vigilance sur les médicaments vétérinaires, sous-traitants impliqués dans les données personnelles). Des séances de sensibilisation auront lieu pour les personnes les plus impactées et une communication sera faite dans *Anses Hebdo*.

Questions diverses

Prélèvement de l'imposition à la source

La CFDT demande si le dispositif sera opérationnel afin de répondre à l'inquiétude ressentie par de nombreux agents, liée au manque d'information.

La direction précise que le logiciel de paie sera adapté courant septembre afin que tout soit prêt pour la mise en place du prélèvement à la source au 1^{er} janvier 2019. Une annonce sera faite dans *Anses Hebdo*.

Travaux dans les locaux parisiens du MAA : point d'étape (21 juin 2018)

L'objectif de ce groupe de travail, réuni le 21 juin 2018, était de faire le point sur l'état d'avancement des travaux dans les différents sites de l'administration centrale.

Il était présidé par Philippe Mérillon, secrétaire général adjoint du ministère de l'Agriculture, et animé par Marc Rauhoff, sous-directeur de la logistique et du patrimoine. La CFDT était représentée par Stéphanie Clarenc et Sophie Lardenois.

Barbet-de-Jouy

Un chantier test sur les **huisseries** a été réalisé la semaine dernière afin de définir les modalités du retrait des joints en amiante présents dans les fenêtres (bureau 219). Ce chantier a montré qu'il sera nécessaire d'immobiliser 7 à 8 bureaux pendant deux semaines afin d'exécuter le changement des huisseries.

Ce délai comprend le remplacement des huisseries et le retrait des joints (1,5 j) et l'ensemble des contrôles à réaliser par des organismes extérieurs dans le cadre du désamiantage.

Les travaux, d'une durée de 6 mois, devraient démarrer début 2019.

Les **parkings de Barbet-de-Jouy et de Varenne** permettent de satisfaire l'ensemble des demandes de stationnement des agents de l'administration centrale et ce malgré les grèves. À noter que le badge permet d'accéder aux deux parkings.

Au restaurant administratif, le remplacement des plaques de polycarbonate couvrant la verrière est toujours prévu à l'été 2018. Toutefois, il semblerait que le délai d'approvisionnement des plaques soit plus long que prévu et pourrait avoir pour conséquence de décaler ces travaux à novembre.

La **salle 099** fait l'objet d'infiltrations d'eau. Des études sont en cours afin d'en déterminer l'origine et il sera fait appel à la garantie travaux afin de remettre en état cette salle.

Les **accès voitures et vélos** sont à l'étude, des esquisses devraient être présentées en fin d'année.

D'autres **chantiers sont désormais terminés** :

- rafraîchissement de la Grignotte ;
- remplacement de la cellule haute tension.

Lowendal

La phase de levée de réserves a donné lieu à des ajustements. Il reste à résoudre les problèmes d'infiltrations dans la salle de réunion rue Bixio. Pour ce faire, une expertise doit être menée afin d'en déterminer l'origine.

Vaugirard

Suite aux problèmes d'aération et de température parfois froide dans certains bureaux, un rééquilibrage de l'aération a été effectué.

Des travaux de rafraîchissement des salles de réunions de Vaugirard sont prévus avec la mise en place de matériel haute qualité.

Varenne

Salle Gambetta, des travaux de rafraîchissement sont prévus cet été (peinture, rénovation de l'électricité et de l'estrade). À l'occasion de ces travaux, la **salle Trémouille** sera également immobilisée.

A l'**accueil**, les travaux de rafraîchissement sont achevés et les travaux de décoration sont en cours.

La deuxième tranche des travaux des huisseries va démarrer pour une durée de 3 mois dans le **bâtiment C**.

Des propositions ont été faites pour les travaux de l'**Hôtel Villeroy** mais les estimations ne sont pas encore connues.

D'importants travaux de mise aux normes (électricité, accessibilité) et de rafraîchissement des **bâtiments C, D et E** sont prévus selon le calendrier suivant :

- 2019 : bâtiment D ;
- 2020 : bâtiment E ;
- 2021 : bâtiment C.

Le rafraîchissement des bâtiments comprend la reprise des sanitaires, la peinture et les sols. Pour les sols, le revêtement en bois sera conservé quand ce sera possible. À défaut, le sol sera recouvert de linoléum.

Ces travaux comprennent également la mise en place d'un éclairage indirect avec détecteur de luminosité et de présence. Il sera possible de régler la luminosité de façon individuelle mais la durée d'éclairage sera uniforme.

Durant les travaux, les agents des bâtiments concernés déménageront vers le site de l'avenue du Maine. Pour ce faire, le bâtiment bleu sera réhabilité cet été : rénovation du réseau informatique, remise en peinture et rénovation des revêtements de sol. De même, un conventionnement avec la cantine située sous la tour Montparnasse est prévu. Le déménagement est prévu en janvier-février. Dans le cadre de ce déménagement, les agents conserveront leur mobilier pendant la durée des travaux et réintègreront ensuite le site Varenne avec leur mobilier.

L'ensemble des travaux sur les trois bâtiments sera terminé en 2022. Dès lors, une optimisation des surfaces sera mise en place afin de regrouper de façon cohérente les bureaux des différents services et de libérer les couloirs avec la mise en place de zones aveugles pour le stockage des documents.

Dans le cadre de ces travaux, un travail d'archivage sera à initier par les différents services. À ce stade, aucun appui spécifique n'a été prévu. La MIPA (mission de politique d'archivage) peut être sollicitée en tant que de besoin.

Chantiers transversaux

Contrôle d'accès : les négociations sont en cours pour le site de Vaugirard afin d'avoir un seul badge pour l'accès au bâtiment, le parking et la cantine.

À **Auzeville**, l'accueil a été rafraîchi et reconfiguré.

Sur le site de **Maine**, une vidéosurveillance et un contrôle d'accès ont été installés.

Signalétique : pendant l'été, publication d'un appel d'offre pour la réalisation des supports avec une mise en place prévue pour 2019. Dans le cadre de ce chantier, il n'est pas prévu de revoir la numérotation (bureaux, salles de réunion...).

Pour en savoir plus, ou pour toute problématique liée à ces travaux, n'hésitez pas à [nous contacter](#) !

Comité technique des DDI (14 juin 2018)

Le comité technique des DDI, présidé par le secrétaire général du gouvernement (SGG), Marc Guillaume, s'est réuni le 14 juin 2018.

La délégation CFDT était composée de Stéphane Boutorine (DDT 69), Thibault Favier (DDPP 91) et Myriam Prigent (DDPP29).

À l'ordre du jour de ce comité technique :

1. Rapport inter-inspection de synthèse des missions d'examen de l'organisation et du fonctionnement des directions départementales interministérielles d'avril 2018.
2. Expérimentation relative à la mise en place d'une politique d'accès à internet unique et

authentifiée pour l'ensemble des agents de DDI.

3. Point d'actualité : état des travaux de préparation des élections professionnelles de 2018.

Déclaration liminaire de la CFDT

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Pour le 3^e CT des DDI de l'année, les sujets proposés ne le sont que « pour information ».

Nous aurons l'occasion en séance d'en débattre.

Ceci étant, concernant Action publique 2022, nous sommes en attente d'informations, et celles publiées dans la presse sont plutôt anxiogènes.

D'autres problématiques apparaissent dans les DDI, au gré des réorganisations ou imaginations florissantes de quelques cadres.

Vous avez été informés du mécontentement des agents de la DDPP de Paris qui s'indignent d'être instrumentalisés dans le cadre du plan de lutte contre l'islamisme radical (PLIR), et d'être physiquement exposés. Sachez que c'est au tour des collègues d'une autre DDPP de nous saisir, car leur direction semble user et abuser des comités opérationnels départementaux anti-fraudes (CODAF), qui les amènent à intervenir en soirée, dans le cadre de la lutte contre le travail illégal (qui ne fait pas partie de leurs missions), dans des commerces qu'ils pourraient aussi bien contrôler de jour. Cerise sur le gâteau, leur direction refuse de comptabiliser ces interventions en tant qu'heures supplémentaires avec application d'un coefficient 1,50, comme le prévoit pourtant l'article 6 de l'arrêté du 21 mai 2011 portant organisation du temps de travail dans les DDI.

Autre réalité, la dématérialisation du permis de conduire. La mise en place des centres d'expertises et de ressources des titres (CERT) pour les permis de conduire chamboule totalement l'organisation des DDT. En effet, les agents DDI originaires du ministère de l'Intérieur (MI), et exerçant leurs missions dans les centres d'examen du permis de conduire, se sont vus notifier mi-avril leur rapatriement dans les préfectures au 18 juin 2018.

Ne manquerait-il pas une étape dans ce processus ? Le dialogue social, les conditions de mobilité, les primes de restructuration... bref, encore une fois, et comme trop souvent, nous sommes amenés à dénoncer les incohérences des DDI en matière de dialogue social.

Monsieur le Président, la CFDT compte sur vos éclairages et vos réponses.

Action Publique 2022

En réponse à nos interrogations, le SGG nous informe que le gouvernement n'est pas prêt et que, pour ne pas créer de polémique ou point de fixation, à l'instar du rapport « Spinetta » ou d'autres rapports sortis dans la presse avant les décisions du gouvernement, aucune information ne peut nous être transmise. Mais nous en serons informés lorsque les décisions seront prises.

C'est bien justement ce genre de dialogue social que la CFDT condamne. Elle veut pouvoir en débattre avant, pas une fois que tout est décidé.

Rapport inter-inspection de synthèse des missions d'examen de l'organisation et du fonctionnement des directions départementales interministérielles (avril 2018)

Les inspecteurs généraux ont présenté le [rapport](#).

Ce rapport reprend globalement plusieurs constats que la CFDT fait depuis plusieurs années maintenant au comité technique des DDI.

Concernant par exemple le dialogue social dans les DDI, certes la CFDT peut admettre que, dans une majorité de DDI, les CT et CHSCT se déroulent correctement. Ceci étant, il reste plusieurs DDI où le dialogue est compliqué, voire impossible, et c'est bien sur celles-ci que la CFDT souhaite attirer l'attention de la DSAF.

De plus, la CFDT ne peut que soutenir l'idée que les DDI ont atteint un seuil plancher d'effectifs... mais également de réduction en termes de structuration et de missions !

La CFDT est également en accord avec les auteurs du rapport quand ils pointent

l'insuffisance de la GEPEC.

Par contre, elle ne peut pas être d'accord avec les préconisations sur le regroupement des secrétariats généraux ou le regroupement dans le BOP 333 des agents de DDCS.

D'ailleurs, une des remarques faites par les inspecteurs généraux concerne les difficultés des agents des services supports quant à l'importance du nombre des corps en DDI, rendant très difficile la gestion. Cette remarque conforte la CFDT dans l'idée qu'il faut garder un secrétariat général de proximité dans chaque DDI.

Expérimentation relative à la mise en place d'une politique d'accès à Internet unique et authentifiée pour l'ensemble des agents de DDI

L'administration rappelle des éléments de contexte, et notamment des problèmes de performance sur les applications métier Web en DDI, qui avaient été signalés au printemps de l'année 2015. Entre autres causes identifiées, le constat avait été fait d'une utilisation de l'accès à internet non optimisée sur certains sites.

Au-delà des actions menées par ailleurs, il a été proposé d'unifier les accès internet en DDI avec :

- un accès authentifié permettant la gestion de profils d'accès : un profil standard pour la majorité des agents, un profil étendu pour les agents ayant des usages professionnels justifiant d'un accès étendu (maximum 15 % des agents par structure) ;
- une optimisation de l'utilisation de la bande passante des liens réseaux au bénéfice des agents (pour leurs usages métier).

Cette offre de service est opérée par le MTES (partie support internet et accès réseau structure) et par le MI (partie qualification SSI des sites internet).

Une expérimentation est en cours dans trois DDI (DDT 19, DDCSPP 28 et DDPP 91).

Pour la CFDT, s'il est vrai que cela va mieux, il faut dire qu'il était difficile de faire pire...

Les agents ne sont plus bloqués aussi fréquemment qu'au début de l'expérimentation, le travail sur internet est donc moins pénible, mais un certain nombre de sites connaissent toujours des problèmes.

Les réseaux sociaux sont enfin accessibles, encore faut-il ne pas être en retard, car pour l'agent qui arrive après 9 h, c'est perdu... Il devra attendre midi !

Pour illustrer les bémols précédents, il faut savoir qu'un agent qui est en conversation téléphonique avec un usager (professionnel comme consommateur), à l'occasion d'une « permanence consommateur », par exemple, peut ainsi se retrouver « bloqué », ne pouvant accéder à un site marchand, à la page Facebook d'un club de sport, d'un restaurant ou autre pour visualiser et vérifier ce que l'usager lui dit. Dans ce cas il utilise, s'il en possède un, son smartphone personnel...

Par ailleurs, dans le bilan communiqué en amont de ce CT, il est indiqué que des ajustements ont eu lieu sur la politique de filtrage pour autoriser « à la demande » l'accès aux sites de transfert de fichiers (WeTransfer, Dropbox...). La CFDT a demandé (mais pas obtenu) une explication sur l'expression « à la demande », car dans les DDI expérimentatrices contactées, les agents ne sont pas au courant et n'accèdent toujours pas à cette catégorie de sites...

Il y a ensuite toutes les catégories qui restent interdites, et auxquelles les agents peuvent avoir besoin d'accéder pour les besoins d'une enquête (au moins en phase de débroussaillage) ; cela rend le travail plus difficile. Dans ces cas, la réponse de la hiérarchie locale est invariablement la même : « Vous n'avez qu'à utiliser le poste multimédia » ! Sauf que le poste multimédia est éloigné, souvent occupé, lent, voire parfois hors-service pendant plusieurs jours...

Et pourtant, la vitesse de connexion ne s'améliore pas vraiment !

Alors, même s'il serait malhonnête de dire que la situation ne s'est pas améliorée depuis le début de l'expérimentation, la CFDT, qui a questionné les utilisateurs de deux DDI expérimentatrices sur leur ressenti après 6 mois, n'a pas trouvé un seul usager qui estime que la situation s'est améliorée par rapport à la situation antérieure (rentrée 2017).

La situation ne peut donc pas être qualifiée de satisfaisante. Une généralisation dans ces conditions risque de conduire à un fort mécontentement des agents...

Et on ne parle ici que d'accès à internet, pas du courriel et de ses trop nombreuses (et longues) pannes, incompatibles avec des services ayant l'obligation d'être réactifs en cas d'alerte...

De plus, la CFDT souhaite que les agents aient accès aux réseaux sociaux des organisations syndicales, notamment pendant la période électorale.

En dépit des critiques unanimes des organisations syndicales, l'administration a décidé de poursuivre l'expérimentation en l'étendant aux DDI qui le souhaitent, expliquant que de nombreuses DDI sont impatientes d'adopter la PFAI.

Sécurité routière et CERT (point demandé par la CFDT)

La CFDT a souhaité revenir sur le décroisement sécurité routière, la deuxième phase du décroisement n'étant pas aussi facile que les ministères auraient voulu le faire croire.

De nombreuses difficultés se présentent pour les agents qui ne souhaitent pas suivre leur poste. D'autre part, des inquiétudes apparaissent pour ceux qui n'ont pas trouvé de poste sur le dernier tour de mobilité. La CFDT continuera d'être auprès des agents.

La CFDT est également vigilante pour que les conditions de non-mobilité et de sureffectif dans certains cas soient respectées.

Elle a déjà eu quelques échos de préfectures, notamment dans les DOM, qui souhaitent que les agents rejoignent leurs murs, sans respecter la clause de non-mobilité.

Un autre dossier l'inquiète : les agents du MI travaillant dans les centres d'examen du permis de conduire se retrouvent sans mission, suite à la création des centres d'expertises et de ressources des titres (CERT). Mi-avril, ils se sont vu notifier un retour en préfecture pour le 18 juin 2018, sans aucune consultation ni information. La CFDT est intervenue fermement sur ce dossier au CT des DDI ; le MI s'est engagé à revoir correctement ce dossier.

Le prochain COSUI sécurité routière est annoncé pour le 5 juillet 2018.

Si vous êtes concerné·e par ces problématiques, ou si vous souhaitez des informations complémentaires, [contactez-nous](#) !

Comité technique “Formco” (18 mai 2018)

Le comité technique « Formation continue » s’est réuni le 18 mai 2018, sous la présidence de Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines du ministère de l’Agriculture. La CFDT était représentée par Jean-François Le Clanche et Gisèle Bauland.

La CFDT défend l’idée de permettre aux agents d’avoir accès à la formation tout au long de la vie pour consolider leurs compétences, en acquérir de nouvelles, évoluer et s’émanciper.

Si le MAA reste un ministère qui exerce un effort réel en termes de formation continue, on note depuis quelques années un essoufflement. L’administration considère toujours dans son discours que la formation continue des agents est une priorité, « *ne serait-ce que parce que notre ministère est un ministère technique* ». Face à la légère baisse du nombre des formés, elle considère qu’il faut renforcer l’accès à l’information portant sur les actions de formations continues qui sont proposées. Paradoxalement, le baromètre social montre que les agents sont globalement satisfaits de l’accompagnement qui leur est proposé.

La CFDT demande que ces chiffres soient relativisés : des chiffres qui restent à affiner par secteur (abattoirs par exemple), par service (administration centrale ou services déconcentrés) et par métier (techniciens, enseignants, encadrants...) car certaines catégories d’agents se forment peu ou pas.

Lors de ce comité technique, la CFDT a prononcé une déclaration liminaire, retranscrite ci-dessous :

La CFDT souhaite attirer l’attention du comité technique sur la situation des relais locaux de formation (RLF) dans les EPL. Différents rapports issus de l’administration reconnaissent le rôle et l’intérêt de leur mission à juste titre et la CFDT partage cette analyse. Ce maillon stratégique est pertinent dans le paysage de la formation continue du ministère. Il mérite à la fois d’être consolidé et valorisé.

Pour ces raisons, la CFDT demande que les relais locaux de formation aient un vrai temps dédié leur permettant de conduire leur mission. Dans les EPL, les situations sont

contrastées, hétérogènes et parfois en décalage avec les enjeux de cette mission. Une harmonisation serait certainement positive.

Dans la fiche de poste de ces agents, cette activité devrait être intégrée en tant que telle et être notifiée, ce qui n'est pas toujours le cas. Ces agents doivent pouvoir bénéficier d'une formation, notamment en ingénierie de formation, pour se professionnaliser et consolider leurs compétences professionnelles.

Enfin ils doivent être reconnus pour cette activité essentielle. La CFDT souhaite que ces agents puissent bénéficier d'une promotion particulière dans leur carrière. Ceci peut se traduire par l'accès à la classe exceptionnelle quand elle existe dans le corps de l'agent concerné (cas des PCEA ou des PLPA) ou à un niveau de prime supérieur (RIFSEEP, catégorie 1 au lieu de 2), etc.

Grâce à ces dispositions, la CFDT est persuadée que les relais locaux de formations pourront réaliser leur mission avec une plus grande efficacité et ce dans l'intérêt général du service et du ministère.

1. Bilan de l'activité de la formation continue 2017

Au 31 décembre 2017, le ministère de l'Agriculture comptait 31 055 agents, dont 18 367 femmes. En 2017, 15 360 agents se sont formés, dont 48 % dans l'enseignement agricole, soit 51 360 jours. Depuis 2013, le nombre de formés a légèrement baissé (source : données du ministère, base SAFO). Le nombre de jours de formation est de 1,7 par agent, avec une durée moyenne de 1,53 jour par stagiaire. Cela constitue une très légère remontée du taux de formation, après une baisse importante constatée en 2016. Le taux d'agents est ainsi passé de 55,1% en 2015 à 49,5% en 2017 (48,7 % en 2016).

Pour la CFDT, ce taux reste très faible ; plusieurs éléments peuvent l'expliquer : surcharge de travail, formations éloignées géographiquement, contraintes internes dans les services...

Par catégorie, les taux de formation sont relativement stables. Les agents de catégorie C se forment plus que ceux de catégorie A (63,2 % contre 43,3%). Pour la catégorie C, les hommes se forment plus que les femmes (83,8 % contre 60,8 %) ; la différence est assez nette. Le niveau régional continue de monter en puissance.

Face à ces données, la CFDT ne cache pas son inquiétude. La baisse du nombre de formés ne va pas dans le bon sens.

Au niveau budgétaire, les crédits 2018 sont au même niveau que ceux de 2017. Depuis 2014, ce volume est en régression légère. 50 % des crédits sont destinés à l'enseignement agricole. Le budget prévisionnel 2017 a atteint une réalisation à 94% pour une dépense totale de 4 906 688 € (légèrement supérieure à 2016).

La CFDT se réjouit du montant de cette enveloppe financière qui ne baisse pas mais qui reste insuffisante si le PNF voulait proposer plus de formations à distance, plus de flexibilité, sur site, pour de petits groupes, à la carte, bref le plus proche possible des agents et de leurs besoins.

2. Plan de formation triennal 2019-2021

L'administration a présenté un plan triennal couvrant les différents champs d'intervention du ministère. Ce plan est exhaustif. Pour l'enseignement agricole, il couvre les enjeux de la formation et de l'éducation tels qu'ils se posent aujourd'hui : accompagnement du changement de pratiques pédagogiques, lutte contre le décrochage scolaire, prévention de la sécurité et de la santé au travail, agroécologie, PNA, etc. Ce plan qui paraît cohérent se centre à la fois sur l'accompagnement des réformes en cours dans les différentes branches du ministère et sur les enjeux pédagogiques et éducatifs actuels pour l'enseignement agricole. Il prend en compte le projet « Action publique 2022 » (AP 2022) en intégrant les missions et priorités propres aux directions générales (PAC, climat, États généraux de l'alimentation, Brexit...). Le secrétariat général est particulièrement marqué par les chantiers AP 2022, notamment en matière de modernisation des fonctions support. Ce plan sera publié après l'avis du CTM du 19 juin.

Pour la CFDT, ce plan est globalement satisfaisant. Elle reste vigilante sur sa déclinaison et sa mise en œuvre auprès de tous, sur tous les territoires et dans tous les services.

3. Le compte personnel de formation (CPF)

Le CPF entre en vigueur. Il peut servir pour obtenir un diplôme, une certification, un examen ou un concours ou pour prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de fonctions. En outre, priorité

sera donnée à la formation et à l'accompagnement des agents de catégorie C.

Pour déclencher le CPF, l'agent devra construire et présenter un projet professionnel dans lequel le besoin de formation sera identifié. Le coût de la formation sera financé après examen du dossier (3 500 € maximum, selon l'[arrêté du 15 mai 2018](#) publié au *Journal officiel* du 24 mai 2018).

Une note de service présentant le dispositif et son financement sera prochainement diffusée ; elle détaillera la mise en œuvre du CPF. Une fiche très pédagogique intitulée « Comment mobiliser son CPF » y sera incluse (*cf. copie en fin d'article*).

Les formations qui relèvent du plan de formation national ou qui ne génèrent pas de coût seront traitées au fil de l'eau, alors que les autres seront étudiées dans le cadre de commissions administratives bisannuelles.

4. RenoiRH

La gestion des ressources humaines va changer d'application : RenoiRH succède à Agorha. La bascule se fera en juillet 2019. Des formations seront proposés pour les gestionnaires de corps et les gestionnaires de proximité au premier semestre 2019.

La CFDT est intervenue pour demander un accompagnement concret des futurs utilisateurs et la possibilité pour les agents concernés de bénéficier d'une aide en ligne en cas de problèmes majeurs.

L'administration précise que ce logiciel fonctionne dans d'autres administrations et a fait ses preuves ; il n'est pas expérimental. Une cellule sera effectivement créée et les utilisateurs pourront solliciter son aide.

5. Formation continue des enseignants, rapport du CGAER

La CFDT souligne que la présentation de ce rapport a été très (même trop) synthétique et s'est faite en l'absence regrettée des auteurs. Vu l'importance du sujet, qui concerna la majorité des agents du ministère, elle va demander une présentation et un débat lors d'un prochain CNEA (ou CTEA).

L'état des lieux quantifie en moyenne 15 374 jours-stagiaires par an. La part des actions de formation réalisées au niveau régional et local, en augmentation, est supérieure à celle du niveau national : les programmes régionaux (PRF) représentent 70 % des jours-stagiaires alors que la part du programme national de formation (PNF) diminue et représente en moyenne 30 % du total sur les trois années étudiées.

Les enseignants des lycées agricoles se forment tout au long de la vie. Le dispositif est outillé et piloté par la DGER. Les formations proposées par le niveau régional progressent. Peu de demandes de formation sont rejetées. Le calendrier de la publication du plan national de formation (PNF) a été revu suite à la publication du rapport. L'offre de formation sera désormais diffusée au début de l'automne.

En déclaration liminaire, la CFDT a demandé la consolidation et une meilleure reconnaissance du rôle des relais locaux de formation (RLF) dans les EPL.

Le rapport indique que la durée moyenne annuelle des sessions de formation est proche de celle de l'ensemble des agents du ministère (2 à 4 jours pour le PNF, 1 à 2 jours pour les PRF). En 2015, le taux global d'annulation et de report de stages s'élève à 21 % en moyenne et à 39 % pour le PNF.

Ce taux reste trop élevé. La CFDT souhaite en connaître les causes et travailler à des solutions.

Les formations liées au développement de carrière et aux disciplines occupent une part significative dans les programmes, notamment au plan régional. L'accompagnement des renouvellements de diplômes et le numérique éducatif représentent chacun moins de 10 % du total. Les actions relatives au public des élèves et le plan « enseigner à produire autrement » progressent au niveau régional.

La CFDT s'interroge sur le fait que certaines formations très locales et très spécifiques ne soient pas comptabilisées, même si l'administration répond que non.

Les ingénieurs généraux proposent une série de préconisations :

- **Au niveau du lycée agricole (EPL) :**

— assurer pleinement la fonction de responsable local de formation (RLF) dans tous les établissements et la valoriser dans le parcours professionnel des enseignants ;

— promouvoir la formation continue comme axe du projet d'établissement, via le plan local de formation.

• **Au niveau régional et national :**

— mieux impliquer l'échelon régional (DRAAF et SRFD), dans la contribution de la DGER à la politique nationale de formation continue ;

— repenser l'articulation entre le programme national de formation et les programmes régionaux de formation ;

— revoir l'organisation de la DGER sur la formation continue des enseignants.

Pour la CFDT, cette dernière préconisation est un énième serpent de mer.

[Formco_18052018](#)

Comité technique de l'Anses (10 avril 2018)

Le comité technique de l'Anses s'est réuni le 10 avril 2018, en présence de la directrice des ressources humaines, de la chargée de mission relations sociales, de la gestionnaire des relations

sociales, de la chargée de projet en développement ressources humaines et du responsable du contrôle de gestion sociale. La CFDT était représentée par Nathalie Thieriet, Corinne Sévin, Alexandra Cauquil et Béatrice Vallantin.

Grèves SNCF: mesures mises en place

Une première information a été envoyée aux directeurs et chefs d'unité sur les mesures prises, plages horaires et télétravail. Depuis le début des grèves, l'administration a réalisé un recensement des agents impactés et a également pris connaissance des mesures adoptées par le ministère de l'Agriculture. Une seconde note de service sera diffusée par les ressources humaines auprès des managers qui seront en charge de la décliner au sein de chaque unité. Elle contiendra les points suivants :

- pour un agent ne pouvant venir travailler, une demi-journée lui sera alors accordée, qu'il devra compléter soit par une demi-journée de congé, soit par la récupération d'une demi-journée dans le mois en cours ou le mois suivant (si et seulement si son compteur crédit-débit n'est pas débiteur) ;
- ouverture du site élargie, matin et soir ;
- modulation des plages fixes sur le logiciel de gestion de temps Gestor ;
- pour un agent ayant signé le protocole du télétravail, après accord de la hiérarchie pour raisons de nécessité de service, la journée de télétravail peut être placée sur un des jours de grève, avec la possibilité d'étendre le télétravail au 2^e jour consécutif de grève ;
- pour un agent à temps partiel, les jours fixes peuvent être déplacés (par exemple, le mercredi habituellement non travaillé peut être remplacé par un autre jour).

Relevé de décisions du comité technique du 16 février : précisions de l'administration

- toujours pas de retour sur la prime complémentaire (RIFSEEP) ;
- absence de documents sur Ennov/intranet : sur Ennov se retrouvent les documents faisant foi vis-à-vis de l'organisation générale de la direction des ressources humaines (notes d'organisation) tandis que sur l'intranet se trouvent les fiches techniques ;
- l'intitulé métier a remplacé l'intitulé de la fiche de poste sur demande validée par hiérarchie et les RH ;
- un compte Agricoll est requis pour toute demande de mobilité interne au ministère ; or les agents de l'Anses en CDD-CDI n'ont pas de compte Agricoll. Le service des ressources humaines pourra appuyer leur demande de mobilité auprès du ministère ;
- indemnité de départ dans le cadre d'une création d'entreprise : **à la demande de la CFDT**, l'administration confirme sa préférence pour embaucher plutôt que de faciliter un départ en versant une prime de départ, laquelle n'est pas juridiquement une obligation pour l'administration.

Délégation de pouvoirs de gestion d'agents affectés à l'Anses

Deux projets de textes portant délégation de certains pouvoirs de gestion relatifs à certains personnels affectés au sein de l'Anses ont été présentés pour avis :

- un projet de décret portant délégation de certains pouvoirs de recrutement et de gestion des fonctionnaires relevant des ministres chargés des solidarités, de la santé, du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle, de la jeunesse et des sports et exerçant leurs fonctions dans les établissements publics placés sous leur tutelle ;
- un projet d'arrêté fixant la liste des décisions relatives au recrutement et à la gestion des fonctionnaires exerçant dans les établissements publics relevant des ministres chargés des solidarités, de la santé, du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle, de la jeunesse et des sports, déléguées aux directeurs généraux et directeurs de ces établissements.

L'Anses a déjà la gestion des agents du ministère de l'Agriculture en PNA (position normale d'activité), par exemple au laboratoire de la santé des végétaux (LSV). Il n'y a ce jour pas d'agent en PNA provenant du ministère de la Santé, et la demande s'explique par le fait que les autres opérateurs concernés, qui ont très peu de fonctionnaires, relèvent principalement du ministère de la Santé. Il s'agit donc d'une harmonisation et l'Anses est peu concernée. Les agents en PNA du ministère de la Santé auraient donc la même gestion que les agents en PNA du ministère de l'Agriculture.

La CFDT a interrogé l'administration pour savoir si cette demande préfigurait l'arrivée de nouvelles missions de la part du ministère de la Santé ou la fusion d'établissements dépendant de ce ministère : aucune nouvelle mission ou fusion n'est prévue à ce jour.

Les deux projets ont fait l'objet d'un vote unanime d'abstention.

Projet d'arrêté portant création du comité technique et du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail de l'Anses.

Chaque organisation syndicale souhaitant déposer une liste de représentants du personnel doit proposer :

- pour le comité technique, une liste de 18 noms (9 titulaires et 9 suppléants) ;
- pour le comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail, une liste de 14 noms (7 titulaires et 7 suppléants).

Ces listes doivent également respecter la représentativité en genre, à savoir 67,54 % de femmes et

32,46 % d'hommes.

Ce projet a été adopté à l'unanimité.

Calendrier des opérations électorales 2018

Le calendrier pour les élections a été présenté. La liste des agents éligibles selon les textes de loi (contractuels-titulaires, hommes-femmes, catégories, etc.) sera fournie par l'administration d'ici la fin avril.

Pour rappel, il s'agira de se prononcer par vote par courrier le 6 décembre 2018 (le cachet de la poste faisant foi) sur les représentants du personnel appelés à siéger à partir de 2019 :

- au comité technique (CT) : contractuels et titulaires ;
- à la commission consultative paritaire (CCP) : contractuels ;
- à la commission administrative paritaire (CAP) : titulaires.

La représentativité hommes-femmes sera à respecter pour chaque instance.

Concernant la constitution des groupes de concertation locale (GCL), il avait été décidé par le passé, pour éviter de se trouver dans la situation d'être sans candidats notamment dans les laboratoires, que la représentation serait faite par collège et non pas en fonction de la représentation des organisations syndicales issue des élections pour le comité technique. Dans le cas des laboratoires répartis sur plusieurs sites, il y a un GL-CHSCT (groupe local de CHSCT) par site et un GCL commun. Par exemple il existe un GCL commun pour le LSA n (laboratoire de santé animale) et le laboratoire de Boulogne, tout comme pour les laboratoires de Plouzané et Ploufragan.

Dispositifs de formations spécifiques diplômantes et bilans de compétences

Par le passé, les chefs d'unité arbitraient les formations, y compris les formations spécifiques. Les formations spécifiques concernent les VAE, les bilans de compétences, les formations diplômantes et le CPF (compte personnel de formation) qui s'ajoutera comme un dispositif spécifique.

En 2016, les RH ont centralisé les demandes de formations spécifiques : pour un budget de 50 K€, 22 dossiers ont été validés sur 33 reçus (67%). Comme la validation a lieu en janvier pour un démarrage en septembre, les dossiers sont à lissés sur l'année suivante.

En 2017, 54 demandes déposées, 15 dossiers validés auxquels on ajoute les 22 dossiers validés de 2016, soit un total de 37 dossiers (68%).

En 2018, le budget passe à 70 K€ ; sur un total de 67 demandes reçues, 26 dossiers ont été validés, auxquels on ajoute les 15 dossiers retenus en 2017, soit un total de 41 dossiers (62%).

Les RH s'inscrivent maintenant dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois.

Selon les RH, les compétences d'un agent sont plus valorisées par l'obtention d'un diplôme que par un bilan de compétences. L'arrivée du CPF favorise la formation diplômante car les critères de recevabilité ne sont pas trop fermés. Pour les RH, les VAE et les formations diplômantes seront accordées à condition qu'il y ait un poste à la clé. Il est en effet important que ces formations ne soient pas à l'origine de frustrations si l'agent ne peut évoluer dans son parcours professionnel faute de poste. Trouver un poste *in situ* à la clé est plus facile pour une grosse entité de l'Anses que dans le cas d'une petite structure. S'il n'y a pas de poste adéquat *in situ*, alors l'agent se verra proposer un poste avec une mobilité géographique. Pour une formation diplômante, les RH s'appuieront sur la hiérarchie.

Concernant les bilans de compétences, le CPF n'est pas adapté. Pour les RH c'est compliqué car il y a beaucoup de demandes et la motivation des agents est difficile à appréhender. Il s'agit dans bon nombre de cas du souhait de faire le point en milieu de carrière sans avoir un projet professionnel précis ou un souhait de changement professionnel. Les RH rappellent que, pour qu'un bilan de compétences soit efficace, l'agent doit être acteur : il faut beaucoup de réflexion et de travail personnel, en plus de celui demandé par le coach. Pour essayer d'éviter des bilans de compétences inutiles, les RH sont dans une phase de prospection pour des formations collectives basées sur le développement personnel.

Questions diverses

- Point sur les CDD (à la demande de plusieurs organisations syndicales, dont la CFDT)

L'administration rappelle que le directeur général avait été très clair lors d'un CT : il n'y aura plus de renouvellement de CDD sur des missions pérennes (produits réglementés, LRUE, etc.). Même si cela déplaît à la hiérarchie des entités, il est important de ne plus laisser croire aux agents qu'ils pourront obtenir un CDI après un enchaînement de CDD divers (par conventions, emplois sous plafond, remplacement de congés maternité...).

La DRH rappelle que le recours aux CDD sur la mission AMM des produits phytosanitaires est possible afin de pouvoir absorber soit un surcroît de travail, soit une décroissance en fonction du nombre de dossiers à traiter.

- Campagne pour le passage en hors classe

En raison de la période des congés et ponts, les RH feront preuve d'indulgence sur la date de retour des fiches d'avancement signées. Réunion d'harmonisation le 20 mai.

- Réorganisation du laboratoire de Dozulé

La CFDT a fait état du manque de dialogue à Dozulé, malgré le GCL qui s'est révélé peu constructif. Elle a à nouveau demandé à ce que les membres du CT aient accès aux comptes rendus de tous les GCL.

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

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

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

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

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

Considérant qu'il est désormais urgent de créer un espace de dialogue sur les conditions de travail dans les lycées agricoles, la CFDT a décidé de faire avancer un dossier qui fait l'objet

d'interminables discussions avec l'administration du ministère. Ce statu quo qui dure depuis plus de 5 ans n'est pas acceptable, d'abord pour les agents. Elle attend de l'administration une avancée significative sur ces derniers points, largement explicités lors du dernier groupe de travail.

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

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

Ce point de vue est partagé par de nombreux acteurs.

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

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

Action Publique 2022

Premier volet consacré au dialogue social

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

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

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

la tentation de réduire le nombre ou les compétences des instances que l'on construira un dialogue social de qualité.

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

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

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

Feuille de route

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

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

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

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

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

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

Situation de crise à l'IFCE

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

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

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

La CFDT a accueilli favorablement l'arrivée de M. Schost en appui à la direction de l'IFCE. Son expérience d'IGAPS confirmé devrait faciliter la mise en œuvre du plan d'accompagnement et permettre un suivi précis des agents. Cependant, à ce stade, il est également urgent d'apporter aux agents toute la visibilité sur l'évolution des sites et donc sur leur avenir. Certaines pratiques visant à décourager les agents de rester à l'IFCE sont inadmissibles.

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

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

Taux pro/pro

La négociation continue.

Le guichet unique (Bercy et Fonction publique) n'a pas encore validé les taux promus sur promouvables (dits « pro/pro »), proposés par le ministère de l'Agriculture pour les années 2018 à 2020. Ces taux permettent de déterminer le nombre de promotions de grade dans chaque corps. La

secrétaire générale indique que si les taux ont bien été fixés pour certains corps, elle ne les communiquera que lorsqu'ils seront tous fixés pour les filières administratives et techniques. Côté enseignement, les taux sont également attendus pour le grade « classe exceptionnelle » des corps enseignants et des CPE.

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

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

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

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

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

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

Poursuites pénales

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

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

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

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

Organisation du travail des personnels durant les grèves SNCF

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

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

Pour les agents de la fonction publique, la réglementation ne permet pas la mise en place d'un télétravail supplémentaire sur une courte période, quelle qu'en soit la raison. Seul le chef de service peut prendre des mesures afin d'organiser son service et faire face à des situations exceptionnelles.

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

Enseignement agricole technique

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

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

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

La secrétaire générale s'engage à envoyer un courrier aux DRAAF pour les sensibiliser aux enjeux

des réformes et se les approprier en mettant en valeur les nombreux atouts.

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

Enseignement supérieur

• AgroParisTech - Saclay

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

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

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

• Fusion des 3 écoles d'agronomie

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

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

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

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

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

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

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

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

Un CPF financé à hauteur de 3 500 €

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

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

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

Bilan social des ACB

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

La CFDT demande que ce travail soit réalisé périodiquement, notamment pour connaître le sens des évolutions et les difficultés des agents mais aussi des centres (CFA ou CFPPA). À terme, il faudra

mesurer l'impact de la nouvelle loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » sur la vie et les résultats des CFPPA-CFA-UFA.

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

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

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

Le haut fonctionnaire au handicap et à l'inclusion

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

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

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

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

Comité technique du secrétariat général (12 avril 2018)

La réunion du comité technique spécial du secrétariat général (CTS SG) a eu lieu le 12 avril 2018, sous la présidence de Valérie Métrich-Hecquet. La CFDT était représentée par Sophie Lardenois, Emmanuella Scetbun et Martine Beauvois.

Textes officiels modifiés

La secrétaire générale a présenté le projet de décret relatif à la fonction statistique, qui modifie le [décret n°2008-636 du 30 juin 2008](#) fixant l'organisation de l'administration centrale du ministère de l'Agriculture. Ce décret précise la liste des domaines dans lesquels le service de la statistique et de la prospective (SSP) exerce ses compétences : les secteurs de la pêche et de l'aquaculture y sont désormais intégrés suite au retour de la DPMA au sein du ministère. Ce décret prévoit aussi que le secrétaire général respecte l'indépendance professionnelle du SSP, conformément au [règlement du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2009](#).

Par ailleurs, deux services du secrétariat général font l'objet de modifications apportées à l'[arrêté du 30 juin 2008](#) portant organisation et attributions du secrétariat général. À la DICOM, l'intitulé du département des relations extérieures est modifié et devient « la mission des relations extérieures », dont les missions sont reprecisées. Au SAJ, le secteur « outre-mer », introduit dans la mission de droit européen et international en 2015, est supprimé.

Effectifs du secrétariat général

Au 1^{er} janvier 2018, le secrétariat général compte 934 agents (498 femmes, 436 hommes), soit 10 de plus qu'en 2017 en raison de l'ouverture de postes liés au projet RenoIRH. La moyenne d'âge des agents est de 49,2 ans.

Bilan de la deuxième campagne de télétravail

Pour l'année 2018, la proportion des agents en télétravail est en augmentation : elle passe de 7 % à 10 %. Il est à noter que tous les agents bénéficiant du télétravail en 2017 ont renouvelé leur demande pour l'année 2018.

On compte désormais 89 agents en télétravail, dont 6 pour raisons médicales : 53 pour le site de Paris, 36 pour le site de Toulouse. Cinq demandes ont été refusées ; quatre au motif d'incompatibilité avec les missions exercées par les agents et une pour raison d'organisation du service.

Les trois structures où le nombre de télétravailleurs est le plus élevé sont le service de la modernisation (SM), le SSP et la DICOM. Enfin, on note une surreprésentation des agents de catégorie A (79 % des télétravailleurs, contre 11 % pour la catégorie B et 10 % pour la catégorie C.

Formation

En 2017, 499 agents ont pu bénéficier d'une formation. Ce chiffre est en nette baisse par rapport à 2016 (-15 %), année qui avait concerné 587 agents. La formation a touché 53 % de catégorie A, 59 % de catégorie B et 44 % de catégorie C. Une très grande majorité (93 %) ont été globalement satisfaits des formations suivies.

Pour 2018, les formations ont été reconduites à l'identique par rapport à l'année 2017; L'accent est mis sur celles liées à la gestion paye et au projet RenoirRH, ainsi que la modernisation du centre informatique de Toulouse.

Compte épargne temps

En 2017, 768 agents du secrétariat général possédaient un CET, soit 82 % de l'effectif. Leur répartition est quasiment similaire à celle de 2016 : 62 % des possesseurs de CET sont agents de catégorie A, 26 % de catégorie B et 12 % de catégorie C.

Communication

Les outils de communication interne du ministère, comme le [site intranet](#) et l'« [Intragram](#) » (*accès réservé, nécessite une authentification*) sont très appréciés.

En 2017, des actions de communications ont été engagées sur plusieurs thématiques, dont la sécurité des systèmes d'information, les risques psychosociaux, le handicap, les inscriptions aux concours administratifs, etc.

En 2018, divers chantiers seront engagés, dont l'environnement numérique des agents, l'égalité, la diversité, la déontologie et le recensement agricole 2020. L'accent sera également mis sur le projet RenoirRH, la valorisation des études du CEP et, en particulier, sur les élections professionnelles qui auront lieu à la fin de l'année 2018.

Risques psychosociaux

Le groupe projet RPS s'est réuni le 26 janvier 2018. La publication des fiches actions est prochainement prévue sur l'intranet du ministère. La prochaine réunion aura lieu au mois de juin 2018.

Gestion des ressources humaines

Le [chantier RenoiRH](#) (application de gestion administrative des ressources humaines qui remplacera l'application Agorha actuellement utilisée, sauf pour le volet « primes ») a été lancé au début de l'année 2018, [conformément à ce qui avait été annoncé au précédent CT-SG](#). Le déploiement de cet outil, prévu pour juillet 2019, sera précédé d'un volet accompagnement et formation ; une aide en ligne, complétée éventuellement de tutoriels, sera également proposée aux agents concernés.

Travaux

L'administration fait le point sur les travaux réalisés, en cours ou en projet pour le secrétariat général. Ces éléments, ayant déjà fait l'objet d'[un article](#) puisqu'ils ont été présentés lors du dernier [comité technique d'administration centrale \(5 avril 2018\)](#), ne sont pas repris ici.

N'hésitez pas à [nous contacter](#) !