

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



SPAGRI

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

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



SPAGRI

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

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

Pour répondre à notre demande, le ministère sollicitera que la mission inter-inspections puisse auditionner les organisations syndicales du CTM.

Points à l'ordre du jour

L'Ensap bientôt ouvert aux contractuels

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

Au 1^{er} juillet 2019, le service va être étendu aux agents contractuels du ministère (en CDI comme en CDD) pour ce qui concerne les bulletins de paie. L'arrêt de la diffusion des bulletins papier est prévu

entre janvier et mars 2020. Le compte Ensap sera maintenu pour les agents contractuels qui quittent le ministère. Une expertise est prévue pour les CDD de très courte durée, considérant qu'un temps minimum est nécessaire pour l'activation du compte. A priori, les agents contractuels sur budget d'établissement (ACB) sont hors champ Ensap, le décret l'instituant ne concernant que les agents rémunérés par l'État ; une vérification est toutefois prévue par l'administration.

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

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

Cellule de signalement des discriminations : un bilan instructif

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

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

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

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

À ce stade, Catherine Perry souhaite que la cellule s'oriente vers une professionnalisation de l'écoute, de l'expertise et des suites à donner. Il faut également étendre le champ d'intervention de

la cellule au harcèlement et aux violences sexuelles et sexistes. Vu la capacité d'écoute nécessaire et l'importance du travail de pré-instruction juridique des signalements, le recueil et l'analyse de ces signalements pourraient être externalisés, avec en outre une meilleure garantie de neutralité pour les agents et un accompagnement psychologique et juridique par des professionnels.

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

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

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

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

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

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

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

Les deux premiers axes du [plan d'action](#) reprennent les mesures du protocole d'accord de la

Fonction publique sur l'égalité professionnelle de mars 2013. Il s'agit notamment de déconstruire les stéréotypes.

- **axe 1** : l'État exemplaire

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

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

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

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

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

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

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

Les autres axes du plan 2018-220 :

- **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](#).

No Deal au CTM !

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

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

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

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

Or, en dehors du Brexit, il n'existe guère plus d'une trentaine de postes frontaliers et d'une centaine d'ETP pour réaliser les contrôles sanitaires sur plus de 42 000 lots d'animaux et produits animaux et plus de 53 000 lots de végétaux contrôlés à l'importation en 2018. Ces lots sont issus de plus de 165 pays tiers. En outre, face à de

tels flux, aucun poste frontalier ne fonctionne 24 h sur 24 et aucun poste frontalier supplémentaire n'a vu le jour depuis plusieurs années.

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

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

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

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

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

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

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

dossiers, déjà en tension et mises en surtension avec le Brexit. »

Deux textes inacceptables sur le long terme

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

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

La CFDT aurait accepté ces textes pour une durée limitée de trois mois, le temps de faire face à l'urgence et à la complexité de la situation, moyennant l'établissement d'un comité de suivi chargé d'en conduire l'analyse. Sans accord sur cette limitation à 3 mois, la CFDT a décidé, comme les autres organisations syndicales, de voter contre ces deux textes.

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

Communiqué intersyndical suite au CTM spécial Brexit du 10 avril 2019

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

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

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

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

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

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

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

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

Boycott historique du CTM du 14 février 2019

Les organisations syndicales Unsa, CFDT, CGT, Alliance du Trèfle, FSU, FO et Sud, considérant que les conditions d'une vraie concertation au sein du CTM ne sont plus réunies, ont décidé de ne pas siéger. Elles ont interpellé la secrétaire générale du ministère de l'Agriculture *via* la déclaration unitaire suivante :

« Madame la secrétaire générale,

En ce début de mandature, l'ensemble des organisations syndicales représentatives au CTM souhaite vous faire part de leur désarroi quant à la place faite à la concertation au sein de notre ministère.

Depuis sa prise de fonction et encore le 31 janvier 2019, le ministre a insisté sur la place prépondérante qu'il souhaite accorder au dialogue social avec les représentants des agents.

Nous, représentants du personnel, y participons ; mais pour cela, encore faut-il que le dialogue puisse se faire en toute honnêteté, transparence et considération.

Depuis fin 2018, les tensions se multiplient dans les différentes instances du fait de la posture de l'administration. De quoi parlons-nous ?

Honnêteté

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

Transparence

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

Considération

Concernant le secteur de l'enseignement, la manière dont les réformes ont été engagées a conduit à l'interpellation du ministre lors du CTM du 31 janvier 2019. Ce dernier avait alors demandé de 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 siègeront 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 Firstclass. Qu'en est-il ? Les dispositifs de type conférences, forums, discussions... existeront-ils toujours ?

Les entretiens professionnels

La campagne 2019 d'entretiens d'évaluation commence. Qu'est-il prévu de faire pour garantir que l'ensemble des agents en bénéficient ? et en particulier ceux qui n'ont pas eu d'entretien depuis plusieurs années ?

Les CHSCT de sites

De nombreux projets immobiliers sont en cours, en particulier pour des cités administratives. Peut-on avoir un bilan des sites où il existe un « CHSCT de cité » permettant un dialogue social sur ces projets ?

Suivi du plan d'actions SEA – RH et métiers

La feuille de route sociale permet le suivi du plan d'action RH au sein du CHSCT-M. Par contre, le volet « métier » ne fait plus l'objet d'un dialogue avec les organisations syndicales.

Par exemple, le projet de convention cadre ASP-préfets n'a même pas été présenté aux représentants des personnels, ni au ministère de l'Agriculture, ni à l'ASP.

Autre exemple, on déplore encore du retard dans la mise en place des outils (Bio, Calamnat). La CFDT souhaite que le groupe de travail « RetEx PAC » soit de nouveau réuni sous l'égide de la DGPE.

Dans la perspective des instances reconvoquées, vos représentants CFDT restent à votre écoute, n'hésitez pas à [les contacter](#) !

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 CIP.

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 RenoïRH devrait permettre d'intégrer la composante métiers et d'alimenter plus finement le bilan social sur ce point.

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

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

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

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

— la consolidation du positionnement du groupement structuré de 13 chefs de SEA jugés représentatifs par leurs collègues (G13) afin de lui garantir la légitimité et la représentativité nécessaire à l'efficacité de son action ;

— la mise en place d'un réseau de référents SEA, interlocuteurs spécialisés par thématique pour l'administration centrale et relais pour les agents des SEA au sein de leur zone géographique ;
— et la création, en miroir, d'un réseau de référents thématiques en administration centrale.

L'objectif recherché est de :

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

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

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

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

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

La CFDT considère que la mise en place du réseau d'expertise ne peut pas se faire à

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

Abattoirs : bilan des comités de suivi des abattoirs

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

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

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

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

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

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

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

Prime informatique : pas de réunion de la commission informatique

Suite aux demandes récurrentes de la CFDT pour que la commission informatique soit réunie, le SRH informe en séance que la commission d'homologation des primes « TAI » ne se réunira pas en

2018. Cette décision est liée au passage des filières techniques (TSMA et IAE) au Rifseep.

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

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

Établissements publics sous tutelle du MAA

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

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

Le ministère s'est fixé les priorités suivantes :

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

À **l'Anses**, le mal-être se généralise. Un sentiment général de malaise progresse dans de nombreux services, en lien avec une pression sur des sujets sociétaux sensibles et une surcharge de travail. Le manque de communication entre la direction générale et le personnel est également mal vécu par les personnels. Les services sont souvent désorganisés par le nombre important d'auditions parlementaires, qui font peser une pression de plus en plus forte sur les équipes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Enseignement agricole (technique et supérieur)

Intervention de Philippe Vinçon, DGER

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

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

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

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

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

Dans ce cadre, la DGER poursuit deux objectifs :

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

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

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

Label égalité-diversité

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

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

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

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

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

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

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 permettrez, 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 **filière 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.

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 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 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 «déshabillés» 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 aient 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](#) !

Baromètre social du ministère de l'Agriculture : une analyse en trompe-l'œil !

Le baromètre social réalisé en 2017 au ministère de l'Agriculture a été présenté le 13 mars 2018, en groupe de travail présidé par Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines du MAA.

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

Après avoir consulté les organisations syndicales, le ministère a lancé fin 2017 une enquête en ligne afin de mieux connaître le ressenti de ses agents sur leurs conditions de travail. Sur les 19 052 agents interrogés, 6 265 ont répondu, soit un taux de participation de 32,8 %.

Le périmètre des « sondés » était celui du CTM, c'est-à-dire tous les agents titulaires ou contractuels employés par le MAA.

Ce périmètre ne comprend pas :

- les DDI, déjà [interrogées par ailleurs](#) ;
- l'enseignement technique et supérieur privé ;
- les agents contractuels sur budget (ACB).

La CFDT a participé à son élaboration au sein des [groupes de travail](#) préparatoires au lancement de l'enquête.

Le questionnaire a été élaboré en cohérence avec celui des DDI, afin de permettre une comparaison entre les résultats, tout en intégrant les spécificités de l'enseignement agricole. Son objectif était de proposer aux agents un questionnement pertinent qui reflète fidèlement leurs préoccupations quotidiennes au travail.

Ces résultats peuvent être analysés en mettant en relation les chiffres du [bilan social du MAA](#).

Des regrets, des regrets...

La présentation des [résultats par le prestataire](#) (People Vox) a été beaucoup trop descendante, avec un défilé de 90 diapos sans beaucoup d'analyse mais des statistiques brutes...

Cela amène la CFDT à formuler les remarques suivantes, dans l'espoir d'une amélioration pour les prochaines fois :

- période trop courte et mal choisie pour réaliser cette enquête, sur un mois au moment de la rentrée scolaire ; à cela s'est ajouté un manque d'information au sein des EPLEFPA ;
- non prise en compte des agents contractuels sur budget d'EPLEFPA (et ils sont très nombreux) ;
- proportion de deux tiers des répondants de catégorie A, ce qui biaise certains résultats ;
- absence d'analyses plus fines, par exemple entre les DRAAF fusionnées et les autres ; entre les différentes directions de l'administration centrale ; selon des tranches d'âge ; selon les catégories (A, B, C)...
- le parti pris sur les diapos 40 et 61 de ne pas poser certaines questions aux agents des lycées, comme s'il n'y avait que des enseignants dans les lycées ;
- le manque d'analyse sociologique et de grilles de lecture de tous ces chiffres et de toutes ces listes de commentaires.

En résumé, la CFDT reste sur sa faim, et sera très attentive à ce que tous ces chiffres ne servent pas qu'à un point zéro. Un plan d'action est attendu et a été réclamé !

En résumé, ce qu'il faut retenir

On se forme assez bien au ministère mais pour combien de temps ?

Un des points forts mentionnés par les agents est la possibilité qui leur est offerte de s'inscrire et de suivre les formations nécessaires à l'exercice des missions. Toutefois, trop d'agents renoncent à suivre les formations en raison d'une charge de travail trop importante. Au-delà, une très grande partie des agents n'est pas satisfaite de l'accompagnement dans l'évolution des carrières et des promotions. Un pessimisme ambiant règne puisque presque la moitié des agents de l'enseignement

technique et supérieur estiment que leurs perspectives de carrière vont se dégrader dans les prochaines années.

La CFDT souhaite que les prochains plans nationaux et régionaux de formation prennent en compte ces nombreuses attentes. Du fait des nouvelles grandes régions, une attention particulière devra être portée pour éviter les lieux de formations trop éloignés des agents.

Une réelle solidarité entre collègues, mais ne cache-t-elle pas les difficultés rencontrées avec les hiérarchies ?

Lorsqu'un agent rencontre une difficulté, les soutiens les plus bienveillants proviennent principalement des collègues, ensuite du responsable hiérarchique direct. Par contre, de manière générale, les agents attendent plus de soutien (et de moyens) de la part des acteurs de la prévention et de la direction.

La CFDT participe à tous les groupes de travail issus du CHSCT-M ; ces questions de manque de moyens sont toujours au cœur des débats.

La fierté d'appartenir au service public, mais elle ne suffit pas à rester optimiste !

Un fort sentiment d'appartenance et une grande fierté de travailler aussi bien pour des missions de service public (94%) que pour le ministère de l'Agriculture (88%) se dégage de l'enquête. C'est une preuve de l'engagement des agents malgré un contexte ressenti comme étant de plus en plus difficile.

Même si on peut se réjouir de cette fierté, la CFDT s'inquiète des prochaines mesures annoncées liées au plan « Action Publique 2022 », qui pourraient faire diminuer significativement ces chiffres.

Doit-on se satisfaire d'un tel chiffre ? Pas si sûr...

65,4% des agents se considèrent comme étant satisfaits de leur situation (30% de très satisfaits). Ce chiffre positif ne doit pas masquer une autre réalité : celle des insatisfaits et des invisibles qui

doivent aussi être écoutés. De même, les résultats de ce baromètre montrent que la culture commune reste à développer, en particulier dans l'enseignement agricole et dans les DRAAF où les récentes fusions qu'ont connu ces structures expliquent sans doute les résultats.

La CFDT demande avec insistance qu'une analyse plus précise de ces chiffres soit réalisée pour les DRAAF et les écoles fusionnées.

Des conditions de travail qui se dégradent et le sentiment de ne pas être accompagné !

La moitié des agents considèrent que les conditions de travail se dégradent et que leur charge de travail est excessive. Cette situation a un impact négatif sur le bien-être des collègues concernés, ce qui se traduit par de la fatigue, de l'anxiété, de la nervosité et de l'irritabilité.

Ce résultat n'est pas une surprise pour la CFDT qui ne cesse d'intervenir dans les différents comités où elle siège pour alerter l'administration sur ces points.

Des agents pas assez reconnus et en confiance très relative avec leur hiérarchie.

Concernant le management, l'accessibilité et l'écoute du responsable hiérarchique direct sont reconnues. Malgré ce management disponible, on remarque dans les réponses que des améliorations sont possibles sur la reconnaissance du travail, le respect des engagements, la prise en compte des propositions et la consultation des agents concernant leur travail au quotidien.

Des agressions verbales ou physiques fréquentes, des discriminations inacceptables.

40% des agents ayant répondu ont déjà été victimes d'agressions verbales ou physiques au cours des 36 derniers mois, dont 2% une fois par semaine ou plus, 2% une à deux fois par mois et 13% plusieurs fois par an. Près de 20% des répondants (1 050 agents) estiment avoir vécu une situation de discrimination au cours des dix dernières années au sein du ministère. Ce chiffre très préoccupant ne reflète qu'une partie de la réalité puisque dans les EPLEFPA peu d'agressions sont enregistrées (manque de culture et de communication) ; c'est un point d'alerte à communiquer aux DRAAF.

La CFDT alerte l'administration sur ce point. La mise en place d'une cellule de lutte

contre les discriminations – qui est en cours d'installation – paraît plus que jamais utile et nécessaire.

Une grande inquiétude pour les collègues de l'enseignement supérieur, ce n'est pas faute d'intervenir en CHSCT !

Plus de 50 % des agents de l'enseignement supérieur (contre 36 % dans l'enseignement technique) estiment qu'il n'existe pas de culture commune dans leur établissement. Ce chiffre est inquiétant et montre la faiblesse du collectif dans certaines écoles. On peut supposer que ce sont les écoles qui ont fusionné qui sont concernées.

L'enseignement supérieur se distingue par le signalement d'un réel manque de coopération entre les entités d'une même structure et par l'absence de procédures claires, précises et efficaces. Le dialogue social n'y est pas considéré comme satisfaisant (51%).

La CFDT interprète cette situation comme étant la manifestation des conséquences des fusions d'écoles et de la fausse autonomie des équipes, ce qui génère souffrance et manque d'identité.

Les agents du ministère manquent de confiance en l'avenir

L'analyse du questionnaire montre que les agents sont pessimistes sur l'avenir de leur qualité de vie au travail. Plus particulièrement, dans l'enseignement agricole, c'est 43 % des agents qui déclarent un manque de confiance (39 % pour les DRAAF). Ce pessimisme se matérialise principalement par le manque de direction et de stratégie, et la faible reconnaissance au travail sous toutes ses formes (écoute, carrière...), ainsi que la charge de travail.

En conclusion

Les agents de l'ensemble du ministère expriment un niveau de confiance en l'avenir de la qualité de vie au travail plutôt faible, impacté notamment par les réorganisations (service déconcentrés des nouvelles régions) et une charge de travail peu adaptée. La CFDT souhaite que le ministère intègre la pleine mesure de ces données dans les projets qu'il compte mener à l'avenir, notamment en matière de fusions de services ou de structures. Des mesures d'accompagnement doivent être mises en place, des plans d'actions proposés et des points d'étapes effectués pour évaluer ces mesures correctives. Sur certains points il y a urgence.

Dans les entreprises privées, c'est la rémunération qui génère du « bruit », alors que dans la fonction publique c'est plutôt l'inquiétude sur l'avenir : les agents ne peuvent plus travailler avec autant d'incertitudes sur leur avenir !

Et enfin, pour reprendre l'expression favorite du prestataire, « *il y a de très nombreux gisements de progrès* » ! Nous espérons que l'administration l'aura entendue !

L'analyse de ce questionnaire doit être déclinée et présentée en CT-AC, en CT des DRAAF, en CTEA et CTREA. L'examen par région, par direction générale ou pour l'enseignement agricole n'a pas fait partie de la commande passée au prestataire ; chaque direction est donc « libre » pour transmettre un extrait choisi des chiffres et en faire sa propre analyse !

La CFDT déplore cette absence de commande et veillera néanmoins à ce que chaque instance locale puisse se saisir des résultats concernant sa structure, pour déboucher sur des plans d'actions locaux d'ici l'été 2018 et alimenter le plan d'action national qui devrait être présenté à l'automne.

Enfin, ce premier baromètre permet de connaître le ressenti des agents au moment où il a été réalisé. Il sera intéressant de le renouveler afin de suivre son évolution. À ce titre, une périodicité de 2 ans est prévue.

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

Comité technique ministériel du 8 février 2018 : relevé d'informations

Le comité technique ministériel s'est réuni le 8 février 2018 sous la présidence de Valérie Metrich-Hecquet, secrétaire générale du ministère de l'Agriculture. La CFDT était représentée par Gisèle Bauland, Géraldine Chadirat et Philippe Hedrich.

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

La CFDT du ministère de l'Agriculture est particulièrement inquiète des annonces récentes faites par le gouvernement, et notamment de l'ouverture d'un chantier visant à élaborer un nouveau contrat social avec les agents publics.

Suite aux annonces du premier ministre le 1^{er} février, une seule chose semble certaine pour l'instant, [les fonctionnaires et leur statut actuel sont remis en cause !](#)

Notre ministre a-t-il déjà intégré ces annonces dans sa feuille de route pour le ministère de l'Agriculture ?... les réorganisations envisagées au niveau territorial sont loin d'être négligeables pour les agents exerçant en services déconcentrés !

À ce sujet, [le 31 janvier 2018, la CFDT était reçue par les préfets Kupfer et Robin](#), chefs de file de la mission en charge de l'organisation territoriale de l'État, l'un des chantiers transversaux « d'action publique 2022 ».

Il ressort clairement de cette rencontre que l'orientation prise par la mission tend à une préfectoralisation des agents en services déconcentrés :

- la gestion de l'ensemble des moyens supports par les préfetures, tant pour les services départementaux que pour une partie des services régionaux (rectorat, ARS, DRFIP) ;
- la réorganisation des missions actuellement assurées par plusieurs niveaux (État, région, département) ;
- la modularité de l'organisation selon les départements, les régions...

Sur ces différents sujets, la CFDT souhaite savoir ce que propose le secrétariat général du ministère et quelles sont les incidences sur la feuille de route du MAA.

S'agissant des annonces faites dans le cadre du CITP du 1^{er} février (dialogue social, formation, contractuels...), la concertation se fera essentiellement en interministériel. Il y aura cependant des groupes de travail dans chaque ministère. Le premier est fixé le 6 mars 2018 pour le MAA. À ce stade, la feuille de route évoquée lors du [groupe de travail du 13 décembre 2018](#) reste d'actualité, notamment sur les sujets relatifs aux ressources humaines.

Néanmoins, des transformations seront possibles, dans les services déconcentrés, notamment dans les départements.

Trois scénarios semblent envisagés :

- statu quo sur l'organisation actuellement en place, notamment en DDI ;
- régionalisation ;
- vision « modulaire » des préfets Kupfer et Robin, avec plus de départementalisation et un rapprochement entre les ministères et leurs établissements publics.

Le ministre, Stéphane Travert, défend les spécificités du MAA mais le sujet n'est pas encore arbitré ; il le sera par le premier ministre.

Au sujet des contractuels, le ministère envisage pour l'instant seulement de recruter des contractuels sur les postes où il a du mal à recruter des fonctionnaires.

Notamment, s'agissant des contrôles sanitaires, le ministre et la DGAL sollicitent une augmentation de moyens... Mais les arbitrages interministériels semblent difficiles pour cette mesure « *qui crée de l'emploi public* ».

Pour ce qui est de l'[enseignement agricole](#), la DGER est rassurante. L'enseignement agricole est très apprécié des familles, des usagers et des professionnels, il n'est donc pas du tout question de le supprimer.

Dans ce contexte particulièrement déstabilisant pour les agents, le [décret n° 2017-1845 du 29 décembre 2017](#) relatif à l'expérimentation territoriale d'un droit de dérogation reconnu au préfet apparaît comme une provocation, accentuée par sa date de parution et l'absence totale de concertation avec les organisations représentatives des personnels ! Cette expérimentation ne sera pas sans conséquences pour les agents qui devront traiter ces sujets. Les contentieux inévitablement générés par des procédures juridiquement contestables entraîneront une surcharge de travail et des conflits éthiques, sources de souffrance au travail.

Le ministère de l'Intérieur est en train de préparer une circulaire d'application et une grille d'analyse des dossiers en déclinaison de ce décret qui vise à simplifier les démarches administratives quand elles constituent un « *obstacle* ». Un réseau

interministériel de référents est constitué pour suivre l'application de cette clause dérogatoire expérimentale, ainsi que du contentieux éventuel ; au MAA, Marc Gauchée a été désigné pour cette mission. Il est à la disposition des services déconcentrés du ministère pour tout appui dans l'analyse de l'éligibilité d'un dossier au dispositif. S'agissant du champ de compétences du MAA, les premières remontées montrent que la clause de respect du droit européen ferme toute mise en œuvre de la dérogation.

Il est précisé que le secrétaire général du gouvernement (SGG) s'est engagé à constituer un groupe de travail avec les organisations syndicales pour identifier les éventuels impacts de la mise en œuvre du décret sur les personnels concernés.

Par ailleurs, l'affaire Lactalis est aussi un exemple à méditer. Pour la CFDT, elle est révélatrice d'un manque de moyens pour exercer pleinement les missions de service public ; elle remet en cause l'allègement des contrôles officiels... Dans ce cas d'espèce, la baisse de la pression de contrôle envisagée pour les entreprises certifiées n'est pas de nature à garantir la sécurité sanitaire des aliments qu'attendent nos concitoyens. Les orientations de la DGAL sur l'allègement des contrôles officiels vont-elles évoluer à la lumière de cette affaire ?

Patrick Dehaumont, directeur général de l'alimentation, a tenu, dans cette affaire « *sensible et complexe* », à exprimer son soutien aux agents du MAA, qui « *ont correctement fait leur travail* ».

C'est le fonctionnement interne de l'entreprise qui a été défaillant, notamment en ce qui concerne ses obligations de communication des résultats non conformes issus du contrôle interne sanitaire.

Une association a déposé plainte contre la DDCSPP de la Mayenne et la DGAL ; le secrétariat général a mis en œuvre la protection fonctionnelle des agents, dès les auditions. À ce stade, aucun agent n'est personnellement mis en cause.

Comme le prévoit la loi en cas de découverte de salmonellose chez des nourrissons, c'est la DGCCRF qui a pris les choses en main.

Ainsi, c'est conjointement que la directrice générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes et le directeur général de l'alimentation se rendront le 22 février 2018 sur place et rencontreront les agents de la DDCSPP de la Mayenne.

Comme le réclament les agents, des leçons seront tirées pour le futur : il y a une mission au sénat, une mission d'enquête parlementaire et un rapport de la cour des comptes en projet sur la sécurité sanitaire des aliments.

Il est également rappelé que la DGAL suit attentivement la bonne réalisation des formations prévues sur la responsabilité pénale individuelle et collective par les agents des DD(CS)PP, notamment s'agissant des suites à donner aux inspections. Une réflexion est en cours pour renforcer ce module lors de la formation initiale des TSMA également.

Le DGAL explique également que la fréquence de contrôle est déterminée en fonction des risques identifiés et des moyens humains disponibles. Pour le lait en poudre, quelle que soit sa nature (infantile ou non), la fréquence a été fixée à deux ans.

Cette fréquence était faible car les risques étaient estimés faibles du fait que ce sont des produits pasteurisés dès le début du *process*.

Le fait que Lactalis ait mis en place des autocontrôles et une certification n'a en rien diminué la fréquence des contrôles officiels.

À la demande de la CFDT, le DGAL précise que les audits qui ont eu lieu cet été en Bretagne visent à adapter l'analyse de risque : en plus des risques inhérents au *process*, l'idée est de déterminer si les procédures de maîtrise sanitaire (PMS) mises en place en interne par les entreprises peuvent aussi être prises en compte, et comment, dans la détermination de la fréquence de contrôle. Le but recherché n'est pas de diminuer la fréquence de contrôle, mais de procéder à la meilleure allocation possible des moyens humains dédiés à ces missions, avec une priorisation plus efficiente.

Il précise également que la démarche viendra étayer la demande du ministre Stéphane Travert pour une augmentation des effectifs dédiés à la sécurité sanitaire des aliments.

À ce stade, les conclusions de ces audits ne sont pas rendues et le DGAL indique que les représentants du personnel seront associés à la réflexion sur la prise en compte des préconisations.

Pour finir, concernant la labellisation « égalité et diversité », le ministère prend enfin des orientations propres à réduire les inégalités et les discriminations... mais la CFDT est particulièrement dubitative quant aux moyens alloués pour atteindre ces objectifs. Si les moyens du SRH restent constants en 2018, la CFDT se demande comment il sera possible au service de réaliser

toutes les actions prévues.

Il est à notre sens pourtant essentiel que tous les agents travaillant pour le ministère, au sein de tous les services, et de ses établissements puissent réellement bénéficier des mesures prévues dans cette démarche. Celles-ci doivent garantir l'élaboration d'une politique juste et la conduite d'actions concrètes.

Une [feuille de route](#) pluri-annuelle et un [plan d'actions](#) concrets ont été élaborés par la haute fonctionnaire en charge de l'égalité professionnelle au MAA, Françoise Liebert, et la chargée de mission, Sylvie Monteil.

Un comité interministériel étant prévu le 8 mars 2018, des évolutions sont sans doute à prévoir dès le deuxième trimestre. Elles seront abordées lors des groupes de travail, désormais programmés avant chaque CTM.

Françoise Liebert a tenu à préciser les objectifs de chacun des labels :

- égalité femmes-hommes : le but recherché est de progresser en matière d'égalité d'accès aux emplois et en matière de rémunération notamment ;
- diversité : il s'agit de démontrer une absence de discrimination, mais il n'y a pas d'objectif d'augmentation de la diversité au sein des personnels.

L'engagement fort du ministre Stéphane Travert sur cette thématique est notamment incarné par volonté de réaliser un budget « *genré* ». Cela consiste à évaluer (et rééquilibrer si besoin) les moyens alloués au sein du MAA pour les personnels féminins d'une part et masculins d'autre part. Cette analyse sera également conduite pour les crédits d'intervention.

Une présentation des travaux du [groupe de travail du 16 janvier 2018](#) a également été faite.

Dans ce cadre, la CFDT a demandé des précisions sur l'application de la feuille de route en DDI et chez les opérateurs, notamment les plus faibles en effectifs.

Pour les DDI, la secrétaire générale a précisé que la démarche relève des services du

premier ministre. Par ailleurs, les opérateurs sont encouragés à emboîter le pas du MAA : ils sont tous consultés, et certains sont déjà partants comme FranceAgriMer.

S'agissant des moyens, la secrétaire générale précise qu'ils seront adaptés au besoin. Il est actuellement prévu :

- une chargée de mission à temps plein, pour travailler sur le plan d'actions RH au MAA, et en interministériel ;
- un IGAPS à temps plein pour 3 mois, puis deux IGAPS à temps partiel pour piloter la cellule de signalement, qui bénéficiera des ressources du RAPS ;
- un réseau de référents régionaux à temps partiel (pas forcément les mêmes que pour le handicap), dont les fonctions, le périmètre d'action et l'organisation restent à définir (notamment pour l'enseignement agricole).

Pour ce qui est de la mise en place expérimentale d'une cellule interne de signalement des discriminations, la CFDT encourage les agents à signaler tout acte de discrimination dès que la cellule sera en place (sûrement en mars), mais elle renouvelle son désaccord sur le principe d'une cellule pilotée par des IGAPS du fait de leur positionnement hiérarchique, et craint que cela ne constitue un frein pour les agents.

Sujets relatifs à l'enseignement agricole

Apprentissage

L'apprentissage est une composante importante des EPL (34 000 apprentis). Les apprentis agricoles représentent 9 % du total des apprentis en France.

La DGER participe activement aux différentes rencontres et groupes de travail sur l'apprentissage dans le cadre de la réforme. La DGER exprime sa volonté de maintenir l'apprentissage comme une voie de la formation initiale, de conforter les CFA-UFA au sein des EPLEFPA, et souligne l'importance du hors quota. De plus, elle insiste sur l'importance de la coordination territoriale pour la carte des formations.

Les États généraux de l'alimentation ont été très utiles sur ce dossier. Des besoins importants de formations par la voie de l'apprentissage ont été identifiés.

Accueil des apprenants porteurs de handicap, AESH

C'est un sujet prioritaire de cette nouvelle mandature ; il est important de lier ce sujet à celui de l'innovation pédagogique.

L'enseignement agricole accueille en proportion deux fois plus d'élèves atteints d'un handicap que l'Éducation nationale grâce à sa qualité d'accueil, de petits établissements, de petits effectifs, et la présence d'internats.

Sur les 300 CAE en poste à la rentrée 2017, 20 % vont passer sur le statut d'AESH chaque année, pendant 5 ans, dès la rentrée 2018. Actuellement les AESH sont au nombre de 175.

La CFDT reconnaît un effort sur ce dossier : tous les agents réalisent un travail important, et il est indispensable de le reconnaître davantage. La CFDT demande aussi un effort budgétaire sur la formation des agents.

Personnel de direction

Trois groupes de travail ont eu lieu ; le dossier se clarifie entre les organisations syndicales et la DGER.

Un accent sera mis sur la formation et l'appui de ces personnels (conseils, *coaching*...). Les points d'achoppement restent la liste d'aptitude, la CCP et les élections.

Les opportunités d'évolution de carrière sont à étudier en lien avec le RAPS.

Enseignement supérieur

L'enseignement supérieur agricole public est constitué de 12 écoles. Cette carte n'a pas changé depuis plus de 10 ans, alors que l'on constate que les pays étrangers réalisent des regroupements.

Il est prévu une fusion des trois écoles comportant une école doctorale : Paris, Rennes et Montpellier. Cette structure sera plus apte à créer de nouvelles formations, accueillir

plus d'étudiants, plus d'étudiants étrangers, créer des cours en ligne et renforcer le lien avec la recherche. Elle devrait augmenter la visibilité internationale de l'enseignement supérieur agronomique et vétérinaire français. Le ministre a reçu le 22 décembre 2017 les trois directeurs à l'initiative de cette volonté de fusion.

À terme, toutes les écoles qui forment des ingénieurs, y compris Oniris et VetAgroSup, pourraient rejoindre ce premier groupe, au choix de chacune.

Réponse du [guichet unique](#) sur les directeurs d'exploitation agricole et les inspecteurs

Le ministère avait proposé une évolution du statut et de la rémunération des directeurs d'exploitation agricole et des directeurs d'ateliers technologiques (DEA-DAT). Le guichet unique l'a refusé. Le dossier sera représenté et la DGER et le SRH sont mobilisés.

En revanche, le dossier demandant la parité de rémunération des inspecteurs de l'enseignement agricole avec ceux de l'Éducation nationale a été accepté.

[Classe exceptionnelle](#) des enseignants et des conseillers principaux d'éducation

La note de service devrait paraître le 15 février 2018.

Des discussions permanentes ont lieu avec le guichet unique, qui s'oppose à la reconnaissance des fonctions de président adjoint de jury et de professeur principal pour pouvoir obtenir le passage à la classe exceptionnelle.

Par ailleurs le ministère a demandé que le pourcentage d'agents pouvant obtenir cette promotion soit supérieur à celui de l'Éducation nationale car les inspecteurs et les directeurs sont souvent issus de ces corps (contrairement à l'Éducation nationale, où ils constituent un corps à part), et leur promotion pourrait sans cela se faire au détriment des agents en carrière active.

Les taux demandés sont de 12,5% pour les PLPA et les PCEA, et de 15% pour les CPE.

Le compte personnel de formation pour les ACB

L'administration reconnaît que les contractuels sur budget ont droit à leur compte

personnel de formation. Cependant l'administration n'a pas encore précisé les procédures administratives permettant notamment la bonne prise en compte d'un éventuel [DIF](#) précédemment acquis. Une note de service est en préparation et un outil informatique permettra aux EPL d'actualiser les comptes.

Autres sujets abordés par les représentants du personnel

Influenza aviaire

Tout d'abord, la DGAL se félicite de la mise en place de dépistages systématiques en cas de mouvement d'animaux : les résultats sont encourageants car on n'a détecté à ce jour aucun foyer hautement pathogène, seuls quelques foyers faiblement pathogènes sont apparus dans le grand Ouest.

Les services et les professionnels collaborent désormais sur des outils de cartographie partagés pour gérer les mesures de confinement et/ou abattage. Cela permet une meilleure réactivité, qui, associée à une augmentation des capacités d'abattage, devrait permettre de ne pas connaître de crise d'aussi grande ampleur que les années passées.

À noter : présence de foyers hautement pathogènes observés ces derniers jours en Grande-Bretagne : la mobilisation est forte pour éviter les contagions vers les élevages.

Handicap

A la demande de la CFDT, les attributions de la [haute fonctionnaire en charge du handicap et de l'inclusion](#) pour le MAA, Blandine Thery-Chamard, ont été précisées. Sa mission commence par la réalisation d'un état des lieux de toutes les politiques publiques portées par le ministère, vis-à-vis des personnels en situation de handicap, mais également des usagers (notamment les apprenants de l'enseignement agricole), etc. Le calendrier reste à préciser.

La CFDT a également attiré l'attention du SRH sur la problématique du « jour de carence » pour les personnels en situation de handicap, dont certains sont amenés à devoir bénéficier régulièrement d'arrêts de travail, mais ne sont pas pour autant toujours reconnus en ALD (affection de longue durée, au sens du code de la sécurité

sociale, dont le champ d'application a été très restreint ces dernières années). Si le projet de circulaire est maintenu en l'état, la situation financière de ces agents pourrait rapidement fortement se dégrader.

RIFSEEP

La demande d'adhésion au RIFSEEP des IPEF et ISPV est toujours en cours d'examen au guichet unique qui, à ce stade, n'a pas validé le projet.

Le guichet unique n'a pas encore répondu à la demande de dérogation formulée par le MAA sur le RIFSEEP des IAE et TSMA. En l'absence de dérogation, le calendrier prévoit toujours un passage en 2018 pour ces corps.

À noter : une clause de revoyure prévue pour tous les corps fin 2019 entraînerait un réexamen de la dérogation, si elle était accordée, à cette date.

S'agissant des catégories C, la note de service de novembre 2016 est en cours de révision pour prendre en compte la fusion des deux grades intermédiaires et préciser les modalités de recours.

Taux pro-pro

Les textes ne sont pas encore parus car les arbitrages ne sont pas tous rendus. La situation est la même qu'il y a trois ans, le secrétariat général du MAA tentant d'obtenir les meilleurs taux possibles pour l'ensemble des corps.

Feuille de paye de janvier 2018

De nombreux agents ont constaté une baisse de leur salaire ; le plus souvent cela est dû à la pension civile et éventuellement à la mutuelle, très rarement à la CSG qui est compensée.

— pension civile : le taux de la cotisation servant à financer les retraites est passé de 10,29% à 10,56 % ;

— CSG : le taux de la CSG est augmenté de 1,7 point, passant de 7,5% à 9,2%. Cette hausse est intégralement compensée par la baisse de la cotisation chômage (pour les contractuels) et par une indemnité spécifique. Cependant l'administration signale que pour quelques agents (notamment recrutés en janvier) cette compensation sera versée en mars ;

— mutuelle : au 1^{er} janvier 2018, il y a une évolution de la cotisation des mutuelles référencées, appelée précompte, prélevée sur le salaire. L'administration signale cependant aussi quelques erreurs sur le montant de ces précomptes.

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

Groupe de travail du CTM sur la feuille de route ministérielle

Faisant suite au CTM du 9 novembre, où le ministre Stéphane Travert avait présenté la feuille de route que lui confiait le premier ministre, ce groupe de travail s'est réuni le 13 décembre 2017, sous la présidence de Valérie Metrich-Hecquet, secrétaire générale du MAA.

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

La secrétaire générale a présenté l'avancement du volet de la [feuille de route](#) qui recoupe le programme « Action Publique 2022 », concernant l'amélioration de la qualité des services publics, la modernisation de l'environnement de travail des agents et l'accompagnement de la baisse des dépenses publiques. Elle précise que l'organe moteur, chargé de faire des propositions dans le cadre

du programme action publique 2022, est le comité dit « CAP22 ».

La CFDT prend acte que la méthode semble différente (sur le fond et sur la forme) ; le rabot ne devrait pas être uniforme comme pouvait l'être celui de la RGPP et de nombreuses auditions sont en cours (dont celle du ministre Travert) ou ont été faites, pour établir un diagnostic et des pistes d'actions avec une articulation entre les ministères.

Les premières propositions du comité sont attendues début 2018.

[Ce comité est organisé en groupes](#) et rendra des premiers éléments en janvier 2018, avant une phase d'arbitrages.

Le ministère de l'Agriculture est concerné par deux groupes :

- le groupe 3 (logement, énergie, environnement, agriculture, forêt) ;
- le groupe 5 (enseignement).

À ce stade, ni le groupe 3 ni le groupe 5 n'évoquent l'**enseignement agricole technique et supérieur** comme levier d'économies. En conséquence, celui-ci ne sera vraisemblablement pas touché par les réformes Action Publique 2022.

Néanmoins, le groupe 3 a encouragé la fusion de l'Inra et de l'Irstea, et la feuille de route pour le ministère de l'Agriculture demande d'étudier la faisabilité d'un rapprochement entre les écoles vétérinaires et d'agronomie.

S'agissant de la **mise en œuvre de la PAC**, le CAP22 suggère un meilleur ciblage sur les aspects environnementaux, sociaux et sanitaires, ainsi que sur la prévention des risques.

La gouvernance du Feader (2^e pilier) est en débat, avec une décentralisation possible, ce qui ne semble pas envisagé pour le 1^{er} pilier.

Le comité pointe également les risques d'apurement communautaire et souhaite une action au niveau européen pour une simplification des normes, ce qui nécessite une coordination interministérielle accrue.

Enfin, les chambres d'agriculture pourraient être recentrées sur des missions de service public.

Par ailleurs, et bien que la **sécurité sanitaire et alimentaire** ne figure pas explicitement dans sa feuille de route, le ministre a plaidé pour une augmentation des moyens qui lui sont dédiés, s'agissant de missions régaliennes, qui pourraient (à l'exemple de l'Allemagne ou des Pays-Bas) être financées par l'instauration d'une redevance dédiée, perçue auprès des agro-industries.

Les **5 chantiers transversaux** du programme AP 2022 vont également impacter le MAA :

- [transformation numérique](#) :

- pour les agents du ministère, dans leur quotidien, en prenant en compte les nouvelles situations de travail (nomadisme, télétravail ...) ;
- pour les usagers, avec la généralisation et une meilleure efficacité des téléservices.

— simplification et amélioration de la qualité de service :

- à la fois pour les usagers et les agents, en exploitant au mieux les possibilités du numérique , en impliquant les services opérationnels dans la production des règlements, et en renforçant la pédagogie auprès des usagers.

— rénovation du cadre des ressources humaines :

- le MAA souhaiterait pouvoir donner plus de visibilité aux métiers exercés par les agents du ministère et diversifier ses modes de recrutement (par l'apprentissage par exemple) ;
- la reconduction du plan de requalification de C en B est également demandée ;
- la généralisation du « dossier électronique individuel » des agents est annoncée.

— organisation territoriale des services :

- la répartition des moyens entre le niveau régional et départemental est en débat, en lien avec l'organisation préfectorale.

— modernisation de la gestion budgétaire et comptable :

- amélioration de l'ergonomie de Chorus ;
- suppression des procédures inutiles ;
- simplification des procédures qui restent, en les adaptant à l'enjeu financier.

Enfin, les représentants du personnel ont interpellé l'administration à propos du récent [rapport de la cour des comptes](#), très critique au sujet de l'organisation « multisites » des administrations régionales de l'État.

Après avoir rappelé que la mission de la cour des comptes n'était pas réalisée dans le cadre de la démarche AP22, la secrétaire générale a indiqué que l'organisation « multisites » ne devrait pas être remise en cause.

Dans cette période de grands changements annoncés pour les agents publics, la CFDT veillera à ce que les agents soient écoutés, informés et accompagnés.

Pour tout complément ou commentaire, n'hésitez pas à [nous contacter](#).

Comité technique ministériel du 7 décembre 2017 : relevé d'informations

Ce comité technique ministériel, réuni le 7 décembre 2017, était présidé par la secrétaire générale du ministère, Valérie Metrich-Hecquet. La CFDT était représentée par Jacques Moinard, Philippe Hedrich, Gisèle Bauland et Denis van der Putten.

Lors du dernier CTM de l'année 2016, la CFDT avait fait un focus sur les dysfonctionnements structurels au sein du ministère, source de mal-être pour les agents. Malheureusement, force est de constater qu'un an après, les situations perdurent !

Situation en SEA

En 2017, comme en 2016, la situation des SEA a été régulièrement au cœur des préoccupations et des débats en CTM. [La CFDT a fini par se faire entendre sur l'existence de ces dysfonctionnements](#), au demeurant confirmés par le rapport ORSEU.

L'administration a finalement accepté d'aborder ces sujets en organisant quatre groupes de travail à la fin de l'été 2017.

Ces quatre groupes ont mobilisé de nombreux agents des SEA, de l'ASP, de la DGPE et des DRAAF, tous très motivés pour trouver des pistes d'amélioration. Les comptes rendus de ces différents groupes proposent des évolutions très pertinentes.

Or, nous sommes à la fin de l'année et aucune réunion conclusive inter-groupe de travail n'a été organisée... au motif qu'il fallait attendre la tenue de groupes Retex régionaux organisés par les DRAAF et associant les conseils régionaux.

À ce jour, nous n'avons aucune information concernant la tenue de ces groupes.

L'administration précise que des réunions ont bien été organisées en région et que la rédaction des comptes rendus est en cours.

S'il existe bien un plan d'accompagnement RH pour les SEA, avec de nouvelles mesures qui vont dans le sens des préconisations du rapport ORSEU, ces améliorations sont insuffisantes !

Pour la CFDT, il est maintenant urgent de s'attaquer au « volet métier » en complément du plan RH. En effet, les remontées des SEA en cette fin d'année ne laissent pas entrevoir d'amélioration. Les sujets de crispation sont loin d'être dissipés ! Les chefs de SEA seront réunis le 12 décembre et il est à parier qu'ils vont, une fois de plus, faire la même analyse, à savoir pas de changements sur le fond. De plus, les problèmes rencontrés pour l'instruction des aides du second pilier laissent les agents dans des situations intenable !

C'est pourquoi la CFDT a proposé la mise en place d'un réseau de référents métier, garantissant une meilleure coordination de tous les acteurs de la PAC, ce qui a fait l'objet d'un large consensus dans les différents groupes de travail.

La CFDT demande que le périmètre du réseau de référents métier comprenne l'ensemble des structures impliquées dans la gestion des aides de la PAC.

La secrétaire générale apporte son soutien à la demande de la CFDT pour que soit déployé un réseau de référent métier. Elle rappelle que la directrice de la DGPE est favorable à la mise en place de ce réseau.

Le plan d'action pour les SEA est en cours de réécriture par le SRH en lien avec la DGPE et le service de la modernisation.

La DGPE, qui pilote ces groupes de travail Retex, assure que la synthèse des propositions des quatre groupes de travail thématiques et des groupes régionaux est prévue pour la fin de l'année.

Une réunion est prévue avec les participants des quatre groupes Retex, le 31 janvier 2018.

La CFDT ne le répétera jamais assez : les agents ont besoin de retrouver du sens et de la sérénité dans leur travail pour pouvoir continuer à s'investir pleinement dans leurs missions.

Un plan d'action « métier », distinct du plan « RH » est nécessaire, et doit être mis en place rapidement !

En complément du volet « RH » du plan d'accompagnement SEA existant, la secrétaire générale propose de bien différencier le volet « métier ».

Enfin, la CFDT regrette, d'une part qu'il soit systématiquement fait appel à des agents contractuels dont la situation est précaire et, d'autre part, que le MAA ne soit pas en mesure de déployer des solutions pérennes pour les équipes dans les SEA.

Anticipation des crises sanitaires en DDPP

La situation des DD(CS)PP face à la gestion de crise d'influenza aviaire a également fait l'objet de longs débats dans cette instance.

La CFDT a régulièrement rappelé les difficultés que les agents ont rencontrées à cette occasion.

Elle a insisté pour qu'un Retex soit mis en œuvre rapidement. La DGAL s'y était engagée et un rapport de l'institut national des hautes études de la sécurité et de la justice (INHESJ) était attendu. Cependant, l'administration indiquait fin septembre que le rapport n'était pas finalisé.

Toutefois, si, début octobre, les premières conclusions de ce rapport ont été présentées aux directeurs de DD(CS)PP, qu'en est-il du retour vers les agents concernés qui seront aux premières loges en cas de nouvelle crise ?

La CFDT rappelle que nous sommes actuellement en période de risque maximal. Une nouvelle crise peut intervenir à tout moment !

La DGAL précise qu'un point sur ce premier retour d'expérience est prévu lors du CTS alimentation. Il sera centré sur l'organisation de l'administration centrale pour faire face à une crise. C'est à partir de ces premières conclusions qu'il est prévu de travailler à l'organisation dans les territoires et entre ceux-ci et les services centraux.

Le statut des personnels de direction des EPLEFPA

Un important travail d'amélioration de la gestion des personnels de direction des établissements d'enseignement agricole est en cours. La direction générale de la fonction publique s'oppose formellement à la création d'un nouveau corps. L'administration du ministère travaille donc à l'amélioration du statut d'emploi actuel : création d'un échelon terminal hors échelle B, définition de

passerelles vers les postes de ce niveau en administration centrale.

Dans ce cadre réglementaire fortement contraint, [la CFDT veille à ce que les parcours professionnels des agents concernés puissent être réellement diversifiés.](#)

L'administration est opposée à un corps interministériel ; elle est attachée à la spécificité de l'enseignement agricole qui a fait ses preuves. La secrétaire générale tient à mettre en valeur les spécificités de ces postes en EPLEFPA. La cotation des postes sera proposée par les DRAAF ; la DGER émettra un avis.

La CFDT restera particulièrement vigilante pour que cette cotation soit cohérente. La prochaine réunion du groupe de travail est prévue le 15 décembre 2017. La CFDT sera présente, alors que les autres organisations syndicales ont demandé le report de cette réunion.

Enseignement supérieur et recherche

Le regroupement, d'une part de trois écoles d'agronomie (Rennes, Paris, Montpellier) et d'autre part des quatre écoles vétérinaires, est à l'étude. Ces regroupements permettront, selon l'administration, d'atteindre une taille suffisante pour être mieux reconnus et visibles dans la concurrence internationale du secteur de la recherche.

La DGER explique que, pour les écoles vétérinaires, la coopération existe déjà et ce ne serait qu'un prolongement des aspects tant qualitatifs (formation et recherche) que quantitatifs (effectifs).

Les écoles d'agronomie possédant une école doctorale seraient plutôt concernées par un travail de complémentarité pour faire émerger des politiques et des thématiques de sites. Les échanges ont débuté.

Barème mobilité des enseignants

Le comité technique ministériel a rendu un avis favorable unanime sur le projet de barème pour la mobilité des personnels enseignants et d'éducation du ministère de l'agriculture, amendé en séance, après consultation des différentes organisations syndicales représentées (groupe de travail et consultation électronique).

Ce barème, prévu par le [décret n°2016-1969 du 28 décembre 2016](#) relatif à la procédure d'édition des lignes directrices permettant le classement par l'administration des demandes de mutation des fonctionnaires de l'État, permettra d'établir un classement préalable des demandes de mobilité de façon équitable et transparente, avec une pondération appliquée à une grande variété de situations individuelles, étant précisé que ce classement ne se substitue pas à l'examen de la situation individuelle de chaque agent en commission administrative paritaire (CAP). Ce barème sera très rapidement porté à connaissance des agents *via* une note de service.

La CFDT avait dénoncé l'ancien barème car il ne respectait pas la priorité en cas de rapprochement de conjoint. Le nouveau barème proposé par l'administration est enfin conforme à la loi et à ce que la CFDT souhaitait. Cette nouvelle grille fonctionnera une année et un groupe de travail sera réuni en juin pour l'évaluer et éventuellement la faire évoluer.

La CFDT a voté pour, dans la mesure où les amendements étaient en faveur des agents sans en désavantager d'autres. Elle veillera à ce qu'un retour d'expérience soit présenté lors du CTM de fin 2018. *[En savoir plus sur [la position de la CFDT.](#)]*

Dématérialisation des bulletins de paie

Le comité technique ministériel a rendu un avis favorable (avis partagé des organisations syndicales) sur le projet d'arrêté relatif à la dématérialisation des bulletins de paie.

Cet arrêté permettra de mettre à disposition des agents leurs fiches de paie sous forme électronique, dans un espace numérique géré par la direction générale des finances publiques et garantissant la sécurité, l'intégrité et la confidentialité des données. Cet « Espace national sécurisé de l'agent public » (ENSAP) sera accessible sur internet, depuis n'importe quel poste informatique, *via* une authentification individuelle.

Cette nouvelle fonctionnalité sera ouverte le 1^{er} mars 2018 mais, dans un premier temps, elle ne concernera que les titulaires.

Elle marque l'engagement du ministère en faveur du numérique et d'une réelle simplification des procédures, en permettant aux agents d'accéder très rapidement, à tout moment et en tout lieu, à des documents essentiels sans avoir à attendre l'arrivée du document papier.

Pour la CFDT, cette dématérialisation est une réelle avancée, entre autres, pour les agents des

EPLEFPA qui reçoivent leurs feuilles de paye trois mois après le versement de leur salaire. Face à ce court délai de mise en œuvre, il a été demandé à l'administration de communiquer largement pour informer les agents, avec une attention toute particulière pour les agents en maladie, en congé.

Cet outil aura deux fonctionnalités : un onglet « votre retraite » et un onglet « votre rémunération ». Les informations seront stockées cinq années après le départ en retraite de l'agent. Au moment de la mise en route du dispositif (mars 2018), chaque agent devrait disposer d'au moins une année de feuilles de paye. L'accès sécurisé se fera avec les références du compte bancaire utilisé pour le versement du traitement et le numéro INSEE de chaque agent. Le bulletin papier sera supprimé en juillet 2018.

La CFDT souligne que les agents disposeront de peu de temps pour s'adapter, en regard de la rapidité avec laquelle cette mesure technique est mise en œuvre. Elle a voté pour ce nouvel outil qui simplifiera de nombreuses démarches, mais elle veillera à ce que la communication soit faite et fera remonter d'éventuels dysfonctionnements.

Point d'information sur les élections professionnelles de décembre 2018

L'administration a présenté les grandes lignes qui structureront les prochaines étapes de cette consultation. Comme en décembre 2014, les agents seront appelés à élire leurs représentants pour tous les comités techniques (CT), commissions administratives paritaires (CAP) et commissions consultatives paritaires (CCP). Les votes pour les comités techniques locaux se dérouleront comme en 2014, sur liste ou sur sigle pour les structures ne dépassant pas 100 agents.

Après avis des directeurs des ministères de tutelle et des organisations syndicales, la secrétaire générale a proposé d'élargir le périmètre du CTM aux personnels de 5 établissements publics : l'INAO, l'ODEADOM, l'ASP, FranceAgriMer et l'INFOMA. Ces 5 établissements représentent près de 3 500 agents.

Lors du prochain comité technique ministériel, début 2018, un projet de texte sera présenté pour valider ce nouveau périmètre électoral. Les CT des établissements publics concernés seront également consultés.

Le dialogue social de proximité au sein de ces établissements sera maintenu au travers des CT d'établissement.

Il n'est pas envisagé d'élargir le périmètre du CTM en 2018 pour l'IFCE, le CNPF, l'ANSES et l'ONF.

Les modalités d'échanges, entre l'administration et les organisations syndicales concernant les pré-listes électorales ont aussi été abordées, ainsi que la « photographie » au 1^{er} janvier 2018 de la répartition des hommes et des femmes pour l'ensemble des scrutins, qui permettra de définir la proportion d'hommes et de femmes sur les listes de candidats présentés par les organisations syndicales.

L'administration prévoit les pré-listes électorales pour fin avril, après les CAP et CCP de printemps.

Point d'information sur le RIFSEEP

L'administration fait un point d'étape sur l'état des consultations pour les projets du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) s'appliquant aux IPEF, aux ISPV et aux cinq corps de la filière formation-recherche (ATFR, TFR, AI, IE, IR).

Ce point ne pose pas de problème particulier et des comptes rendus seront faits suite aux prochains groupes de travail sur le sujet.

La demande du ministre à la DGAFP, concernant le report de deux ans de l'application du RIFSEEP pour les IAE et les TSMA, reste sans réponse à ce jour.

Budget du MAA et des DRAAF

En 2017, une enveloppe supplémentaire d'1 million d'euros a été ouverte pour payer les conséquences de l'apurement des aides liées à la PAC et les soutiens apportés à la filière dans le cadre de la crise aviaire.

Le budget de fonctionnement des DRAAF a été abondé de 300 000 € à hauteur des demandes formulées. Certaines DRAAF ont vu leurs dotations complétées par les SGAR au titre du BOP 333, pour environ 320 000 €.

Pour la secrétaire générale, cette gestion efficace et mutualisée du BOP 333 a ainsi permis une augmentation d'environ 6 % du budget de fonctionnement des DRAAF.

Le budget 2018 est en cours d'examen au sénat. Une provision de 300 millions d'euros est inscrite pour couvrir des dépenses exceptionnelles : apurement, aides aux filières suite à d'éventuelles crises. Il comprend une baisse de 5 millions d'euros pour le programme 149, hors titre 2, une légère baisse sur le programme 206. L'enveloppe prévue pour la mise en place du protocole PPCR est retirée du budget de tous les ministères et une enveloppe est ajoutée pour la mise en place de la compensation de l'augmentation de la CSG.

Expérimentation en services déconcentrés

Dans le cadre de l'élaboration de la loi « Pour une société de confiance », une expérimentation à la DDT du Puy-de-Dôme et à la DRAAF Hauts-de-France est en cours : un accueil unique pour le public pour tous les sujets situés dans le périmètre du ministère. Il est chargé d'orienter les usagers vers la personne qui s'occupera de leur dossier. Il veille au bon déroulement de l'instruction de celui-ci. Une fois par semaine, la plage horaire d'accueil du public est augmentée de deux heures, en fonction des contraintes locales.

Baromètre social des DDI : quid des agents du MAA ?

Le 13 septembre 2017, les résultats du baromètre social concernant les agents du ministère de l'Agriculture en DDI et DDD ont été présentés aux organisations syndicales.

La CFDT était représentée par Jean-François Le Clanche et Denis van der Putten.

Le contexte

Fin 2016 a été décidée la mise en place d'un baromètre social pour les agents en poste en DDI et DDD. Le questionnaire a été débattu dans les instances (comité technique du [13 décembre 2016](#) et CHSCT du [30 novembre 2016](#)). L'enquête en ligne s'est déroulée du 25 janvier au 28 février 2017, et l'institut BVA s'est vu confier le traitement et l'analyse des résultats.

Les résultats ont été présentés lors du [CHSCT des DDI du 4 juillet 2017](#) pour l'ensemble de la population enquêtée. Une restitution dans chaque ministère concerné est en cours et une présentation dans chaque direction est également prévue.

La CFDT regrette que l'analyse par ministère soit moins complète que l'analyse pour l'ensemble des DD.

Au global, 10 950 agents ont répondu à l'enquête, soit un taux de participation de 37 %. Parmi eux, 3 066 agents du MAA, soit 35 % des répondants. Ces scores sont dans la moyenne basse des études de climat social réalisées par BVA. L'administration confirme que les données récoltées resteront confidentielles.

La CFDT souligne que dans certaines directions, l'information a été relayée tardivement aux agents, en période de congés scolaires, et que la diffusion de l'enquête par l'intermédiaire des directeurs a été une difficulté pour certaines structures. La CFDT demande que l'organisation de la prochaine enquête soit moins précipitée, afin d'obtenir un meilleur taux de réponse.

La CFDT regrette l'absence d'une partie du contingent annuel d'agents contractuels aux dates de l'enquête. Elle demande que lors de la prochaine édition, la date choisie permette d'interroger les agents contractuels et qu'une catégorie spécifique soit créée afin d'analyser leur situation.

Les résultats

70 % des agents se déclarent globalement satisfaits de leur travail. La satisfaction à l'égard des conditions de travail des agents est modérée : 59 %, alors que les conditions matérielles de travail conviennent à 75 %.

Pour la quasi-totalité des agents, les relations au travail avec les collègues, la hiérarchie et les partenaires sont très bonnes (de 80 % à 95 % de satisfaction). 90 % des personnels encadrants estiment avoir d'excellentes relations avec leur collaborateurs. Les agents ont un bon niveau de satisfaction à l'égard de leur supérieur hiérarchique : 79 % des agents estiment disposer d'une marge de manœuvre suffisante pour organiser leur travail et 72 % d'objectifs clairs.

La CFDT se réjouit que les résultats de l'enquête montrent que les conditions matérielles, l'ambiance au travail et les relations humaines sont jugées satisfaisantes par les agents en DDI.

Pour 78 % des agents, il existe de bonnes possibilités de concilier vie personnelle et vie professionnelle. L'enquête nationale détaille les réponses : 71 % des agents de catégorie A sont d'accord, 81 % des agents de catégorie B et 87 % des agents de catégorie C.

Cette enquête souligne cependant de très fortes disparités en fonction des directions. En outre, 39 % des agents estiment manquer de reconnaissance dans leur travail.

La CFDT souhaite que l'enquête pour le prochain baromètre social, ou une enquête plus ciblée, permette de préciser les améliorations attendues par les agents pour mieux concilier vie privée et vie professionnelle, pour obtenir une plus grande reconnaissance de leur travail.

Plus des trois quarts des agents ayant répondu (78%) estiment que leur charge de travail est inadaptée. Le rythme de travail a une incidence négative sur la santé pour plus d'un agent sur trois (40 %). Ce qui se traduit, pour les personnes concernées, par de la fatigue (82%), de l'anxiété (63%), de la nervosité (44%) ou de l'irritabilité (40%).

On peut en déduire que le risque de souffrance lié à une charge de travail trop importante demeure élevé pour environ 1 226 agents. La CFDT souligne, une nouvelle fois, l'importance des actions de prévention des pathologies psychiques et physiques (RPS) liées au travail.

Dans les situations difficiles, pour plus de 7 répondants sur 10, le supérieur hiérarchique direct est

concerné par le bien-être de son équipe, à l'écoute et solidaire. En cas de difficulté, les collègues sont jugés bienveillants par 8 répondants sur 10. Si les agressions physiques existent (4% des agents en subissent plusieurs fois par an, soit plus de 240 agents touchés...), plus d'un agent sur deux est agressé verbalement au moins une fois par an.

La CFDT estime que la politique de lutte contre les agressions des agents doit être encore renforcée : tout doit être fait pour que le nombre des agressions diminue. La CFDT demande la mise en place d'outils de suivi en temps réel visant à détecter les situations d'urgence de façon plus réactive. À cette fin, tous les réseaux du ministère doivent être mobilisés (organisations syndicales, assistants sociaux, médecins de prévention, ISST et IGAPS), et tous les outils mobilisés ([fiche de signalement](#), [circulaire DDI](#), [guide DGAFP](#), [guide de prévention du MAA](#)).

Globalement, l'accompagnement en termes de ressources humaines satisfait 60 % des répondants.

S'agissant de la formation continue, dans la quasi-totalité des cas le supérieur hiérarchique direct permet de s'inscrire et de suivre la formation demandée. Mais l'enquête d'ensemble montre qu'un agent sur deux a déjà renoncé à une formation, principalement en raison d'une charge de travail trop lourde.

La CFDT estime que les agents doivent pouvoir disposer de conditions de travail qui leur permettent un parcours professionnel riche et diversifié, ce qui passe par un libre accès à la formation. La CFDT demande que tous les membres de la chaîne hiérarchique veillent à ce que les besoins en formation soient bien identifiés lors des entretiens annuels et que les agents soient en mesure d'accéder à la formation.

Les répondants sont très partagés quant à leur accompagnement pour évoluer professionnellement en cas de changement d'affectation : 56 % sont insatisfaits, dont 14 % fortement insatisfaits.

Les agents attendent une gestion des ressources humaines efficace. À cet effet, la CFDT demande que les moyens du SRH soient à la hauteur de ces attentes. Elle s'interroge sur d'éventuelles pistes de progrès du dispositif de conseil en mobilité, carrière et d'accompagnement personnalisé du ministère.

Il est notable, au vu des résultats présentés, mais aussi du [rapport de la mission inter-inspections](#) d'examen de l'organisation et du fonctionnement des DDI que l'absence de culture commune persiste dans toutes les DD, pour l'ensemble des agents, y compris les agents du ministère de l'Agriculture. Par ailleurs, 67 % des agents du ministère de l'Agriculture sont pessimistes lorsque l'on évoque l'avenir de leur qualité de vie au travail.

Pour la CFDT, c'est le signe que les réorganisations des DDI et DD déléguées doivent cesser : le temps est venu d'une nécessaire stabilisation pour faire vivre les missions, avec les moyens humains ou matériels adéquats et une vision claire des politiques publiques.

Le baromètre social du MAA

L'enquête est réalisée du 27 septembre au 20 octobre 2017 inclus. Les résultats et l'analyse pourraient être disponibles début 2018.

La [CFDT a insisté fin 2016](#) sur la nécessaire coordination avec le baromètre des DDI, afin de disposer de données similaires. Elle a également demandé d'élargir le périmètre aux agents rémunérés sur les budgets des établissements d'enseignement (30% des effectifs), dans la mesure où ils font partie intégrante de la communauté de travail du MAA.

La CFDT insiste également pour que le ministère incite les établissements publics sous sa tutelle (Anses, INAO, IFCE ...) à diligenter leur baromètre social.

La CFDT précise que si la mise en place d'un baromètre social peut permettre d'avoir une vision d'ensemble à l'échelle du MAA, il doit être considéré comme complémentaire des enquêtes RPS, chacun de ses outils devant conduire à la mise en œuvre de plans d'actions ciblées, pour lesquels la CFDT souhaite que des moyens soient mobilisés à la juste hauteur des enjeux.

Ces baromètres sociaux n'auront de sens que s'ils s'accompagnent d'une véritable volonté d'agir.

La CFDT y veillera au sein des CT et des CHSCT du ministère, des DDI et des établissements.

N'hésitez pas à [nous contacter](#) pour toute précision sur ces enquêtes ou pour nous faire part de vos réactions.

CTM « budgétaire » du 27/09/2017 - Encore un coup de rabet sur le BOP 215 - la PAC, l'enseignement et le sanitaire sont préservés, mais pas renforcés

Projet de loi de finances 2018 (PLF) présenté par le ministre Stéphane Travert

Le ministre a rappelé qu'il était habituel dans ce ministère de donner la primeur des orientations budgétaires aux organisations syndicales, avant leur présentation en conseil des ministres. Il souhaite respecter cet exercice qui correspond à son attachement au dialogue social. Il souligne d'ailleurs qu'il viendra régulièrement, dans le cadre du CTM, échanger avec les représentants du personnel sur les grands dossiers de notre ministère.

Le ministre a commencé par souligner ses trois grandes priorités, ainsi que les messages politiques qu'il souhaite porter au travers de ce budget qui s'élèvera pour 2018 à 5,2 milliards d'euros, budget en hausse de 1,6 % par rapport à la Loi de finances initiale de 2017 :

1. Un soutien inconditionnel à la PAC qu'il considère comme le pilier de l'agriculture en France.

Même si ce budget fait des envieux, et que certains pensent que ce système est dépassé ! Au contraire, pour le ministre, c'est ce qui a fondé l'engagement européen.

Il souhaite préserver ce budget de la PAC et lui donner plus de lisibilité, tout en le simplifiant. Il faut rendre la PAC plus compréhensible pour nos concitoyens mais également pour ceux qui en dépendent : les exploitants agricoles.

Les autorisations d'engagement des dispositifs cofinancés sont préservés avec un montant de 455 millions d'euros et les crédits de paiement augmentent pour tenir compte du décalage des paiements intervenus depuis 2015. Le PLF 2018 prend également en compte la dimension ultramarine de l'agriculture française.

De plus, les crédits destinés à la politique forestière, 271 millions de crédit de paiement, traduisent le respect de l'engagement de l'État dans le cadre du contrat d'objectif et de performance de l'ONF.

2. La capacité à prévenir et à réagir face aux risques sanitaires et agricoles.

La crise de la grippe aviaire de 2017 et les crises précédentes (fièvre catarrhale ovine, *Xylella fastidiosa*...) imposent de renforcer nos dispositifs de prévention et de vigilance dans les domaines de la sécurité sanitaire des aliments, de la santé animale et de la santé végétale.

Le PLF 2018 prend en compte ces sujets avec un budget en hausse de 12 % hors dépenses de personnel.

3. Priorité enfin pour l'enseignement technique et supérieur, la formation, la recherche et l'innovation, ce qui permet de former les futurs exploitants et créer les conditions pour une agriculture plus compétitive... Avec des entreprises alliant la quadruple performance : économique, environnementale, sociale et sanitaire.

Les moyens consacrés à l'enseignement et à la recherche augmentent de 2,9 % en crédit de paiement hors dépenses de personnel. Les moyens de fonctionnement des établissements supérieurs sont donc renforcés. Pour l'enseignement technique agricole, des moyens supplémentaires seront mobilisés en faveur du financement des assistants d'éducation pour l'accueil des élèves en situation de handicap.

Le plafond d'emploi du ministère sera de 30 362 ETPT en 2018, contre 30 530 en 2017, soit une diminution de 168 ETPT.

En considérant les corrections techniques et les mouvements de transferts (ex du décroisement avec le MTES), le ministre se félicite d'avoir globalement réussi à préserver les effectifs de notre ministère.

Il insiste sur le fait que malgré les demandes pressantes pour des efforts supplémentaires à la baisse, il s'est battu pour préserver les effectifs et il a obtenu qu'il n'y ait pas de diminution pour l'enseignement technique et supérieur, la recherche, la sécurité sanitaire et la PAC... des missions de service public nécessaires à nos concitoyens.

Cependant, le ministre annonce que sur le programme 215, il y aura 130 suppressions de postes (contre 220 en 2017) et concernant les transferts d'emplois entre ministères, il précise que le solde sera négatif de 205 emplois.

Un effort particulier est prévu pour le **renforcement du secteur économie agricole**, suite aux difficultés des services, en première ligne sur le terrain. Cela se traduira par une augmentation des moyens pour des emplois de contractuels avec 300 ETP de plus pour la gestion de la PAC en 2018, qui s'ajoutent aux 350 ETP déjà prévus, soient 650 ETP en 2018 pour faire face aux difficultés de l'ASP et des SEA, afin de répondre aux retards et tenir le calendrier présenté en juin.

Les crédits de rémunération augmenteront de 41,7 millions d'euros, hors compte d'affectation spéciale des pensions, notamment pour le financement des avancements et des promotions et la mise en œuvre du protocole PPCR. Le montant des mesures catégorielles est de 6,1 millions d'euros, y compris le protocole PPCR, et la mise en œuvre d'une nouvelle tranche de déprécarisation pour le ministère, ainsi que la poursuite du plan de requalification des agents de catégorie C en B.

Concernant le plan de déprécarisation, il précise que, dans la continuité des 2 350 postes ouverts entre 2013 et 2017, le ministère et ses opérateurs ouvriront 250 nouveaux postes au titre de l'année 2018.

Il confirme que les textes qui prévoient une application en 2017 du protocole PPCR aux directeurs d'EPL, aux inspecteurs de l'enseignement agricole, maîtres de conférence et enseignants du privé seront publiés.

Le ministre nous informe par ailleurs de sa demande de dérogation à l'application du RIFSEEP en 2018, pour les corps d'IAE et de TSMA, auprès du ministre de l'action et des comptes publics.

Il a également porté plusieurs mesures dans le cadre des discussions budgétaires :

- le plan de requalification de B en A et la poursuite du plan de C en B au-delà de 2019 ;
- la mesure en faveur des directeurs de centre des lycées agricoles ;
- la revalorisation et la rémunération des enseignants contractuels.

Sur ces mesures non retenues à ce stade dans le cadre des arbitrages budgétaires, le ministre souhaite reprendre les discussions courant 2018. Il précise qu'il ne lâchera pas sur ces demandes.

Il souhaite enfin pouvoir présenter et discuter la feuille de route du ministère dès que possible (fin octobre-début novembre) dans le cadre du CTM. Il présentera également à cette occasion les objectifs qu'il porte pour ce ministère avec une vision quinquennale.

Réponse de la CFDT

Le projet de budget 2018 que vous venez de présenter pour notre ministère s'inscrit dans un contexte difficile pour les agents, qu'ils soient en DDI, en DRAAF, en administration centrale, dans l'enseignement technique et supérieur ou en établissement public sous tutelle. Nous [vous avons exposé lors de votre venue au CTM de juillet](#) les principales difficultés auxquelles les personnels doivent faire face.

En outre, pour les agents, le sentiment de perte de sens et d'efficience dans l'accomplissement de leurs missions est aggravé par un ensemble d'annonces négatives du gouvernement vis-à-vis des agents de la fonction publique : gel de la valeur du point d'indice, rétablissement de la journée de carence, hausse de la CSG, incertitude sur la déclinaison de PPCR dans le calendrier initialement négocié et suppression de 120 000 emplois publics.

Pour notre département ministériel, vous annoncez le strict maintien des effectifs pour les secteurs de l'enseignement et du sanitaire, mais encore une fois la baisse des effectifs du BOP 215 qui va impacter directement les capacités des DDT, des DRAAF et des directions de l'administration centrale. Ces structures sont pourtant déjà très contraintes, compte tenu de l'importance et de la complexité des missions à conduire !

C'est particulièrement le cas dans les DRAAF fusionnées et les services d'économie agricole en DDT.

Si l'usage du rabot épargne les personnels en charge de la PAC, les agents de ces services en grande souffrance attendaient un véritable signe positif.

Ce signe aurait dû être la création de nouveaux postes de titulaires.

En outre, les DRAAF les plus impactées par cette baisse d'effectifs vont devoir faire face à des situations toujours plus complexes dans les régions XXL, dans des conditions toujours plus dégradées...

... Les agents sont inquiets de leur avenir, de leurs missions, de leur charge de travail, de la poursuite de l'érosion des effectifs, sans recrutement anticipé à hauteur des départs.

Dans un contexte toujours à la baisse, tant sur les moyens que sur la fiche de paye, comment pensez-

vous mobiliser les personnels ?

Comment pensez-vous redonner du sens et rétablir des conditions de vie au travail satisfaisantes ?

Les agents attendent une vision pour notre ministère, ils sont *a minima* en attente d'une feuille de route claire et ambitieuse, à la hauteur des enjeux !

Qu'en est-il par exemple de la démarche agroécologique, qui n'est certes pas une panacée mais une ligne directrice structurante pour une évolution indispensable de nos modes de production : sera-t-elle poursuivie ?... Quelle dynamique pour notre agriculture de demain et ses structures de formation ? ... Avec toujours moins de moyens et pour aller où ?

La CFDT profitera de sa prochaine rencontre avec le ministre pour développer ces différents sujets qui sont au cœur de ses préoccupations... Sans oublier les moyens et l'avenir des opérateurs sous tutelle qui n'ont quasiment pas été abordés au cours de ce CTM budgétaire.

[ctpm_budgetaire_plf_2018_27_septembre_2017](#)

Comité technique ministériel du 6 juillet 2017 : relevé d'informations

Ce CTM a été ouvert par le nouveau ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation, Stéphane Travert, pour [un échange d'une heure trente avec les organisations syndicales](#).

Il était présidé par la secrétaire générale du ministère, Valérie Metrich-Hecquet, puis par Michel Magimel, son adjoint.

La CFDT était représentée par Jacques Moinard, Philippe Hedrich, Géraldine Chadirat, Nadou Cadic et Denis van der Putten.

CHSCT-REA

Les organisations syndicales ont souhaité interpeller l'administration sur le calendrier de travail concernant les modifications de l'article 14 de l'arrêté de mars 2012 sur les CHSCT dans l'enseignement agricole et la mise en place d'instances locales pour traiter des conditions d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail.

L'administration indique que ce sujet sera revu à la rentrée, les changements au cabinet ministériel nécessitant de nouveaux arbitrages sur les projets de textes produits suite aux groupes de travail de ce printemps.

RIFSEEP pour les IPEF et les ISPV

L'administration a considéré que les modalités d'adhésion au RIFSEEP pour les IPEF et pour les ISPV méritaient d'être approfondies en concertation avec la direction du budget. Les deux textes seront proposés au prochain CTM.

Accord PPCR dans l'enseignement supérieur agricole

Dans le cadre du protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations », PPCR, deux projets de décrets concernant le statut des maîtres de conférence et des professeurs sont présentés au CTM : un projet de décret modifiant le décret n°92-171 du 21 février 1992 concernant le statut et un projet de décret modifiant le décret n° 2014-625 du 16 juin 2014 concernant l'échelonnement indiciaire.

— pour les maîtres de conférence, ces projets de décrets procèdent à la création d'un échelon spécial terminal, appelé « échelon exceptionnel », dans la hors classe du corps des maîtres de conférences. Cet échelon spécial est situé en hors échelle B. Seuls pourront être promus à cet échelon les maîtres de conférences justifiant d'au moins trois ans de services effectifs dans le 6^e échelon de la hors classe. L'investissement dans la mission d'enseignement sera notamment pris en compte ;

— pour les professeurs, les projets de décrets créent par ailleurs un 7^e échelon dans la deuxième classe du corps des professeurs. Ce 7^e échelon est situé en hors échelle B. Son accès s'effectuera par voie d'ancienneté.

Les dispositions de ces deux décrets modifiés entreront en vigueur le 1^{er} septembre 2017.

La CFDT est très favorable à la publication de ces deux textes.

Recrutement des ACEN : résultat de l'expertise

En 2016, de nombreux contractuels de l'enseignement agricole public, ACEN, nouvellement recrutés ont connu des difficultés financières du fait d'un versement tardif de leur rémunération.

Afin d'améliorer la gestion de leur embauche et le versement de leur rémunération, la sous-direction des carrières et des rémunérations, SDCAR, a commandé un audit de processus à un cabinet d'étude. Il en découle un plan d'actions qui sera mis en œuvre en plusieurs phases, dès la rentrée 2017.

Parmi les mesures concrètes envisagées, on peut noter :

- mise en place d'un dossier unique de recrutement ;
- dématérialisation des fiches de paye à destination des agents ;
- anticipation du renouvellement des agents contractuels (ACEN) ;
- dématérialisation des demandes de principe pour les titulaires ;
- mise à disposition des directeurs des informations sur les fourchettes de rémunération des agents ;
- anticipation de la campagne de mobilité des contractuels et réduction des délais de publication des résultats CCP et CAP ;
- anticipation de l'expertise emploi-titulaire en généralisant la transmission de la demande des titulaires au plus tard au 30 septembre ;
- engagement d'une réflexion sur la mobilité des agents en CDI.

La CFDT considère qu'il est souhaitable que les agents puissent être rémunérés dès le premier mois de travail, en touchant une avance sur salaire si besoin. En tout état de cause, il est inadmissible que des agents soient payés avec un retard de deux, voire trois mois. Aussi, elle souhaite que le plan d'action soit mis en place très rapidement et demande un bilan de ce plan d'action peu après la rentrée 2017.

Par ailleurs, la CFDT souhaite également que des mesures soient prises pour mettre fin à la mobilité perpétuelle des ACEN en CDI. Seul le secteur de l'enseignement fait vivre ce calvaire à des CDI.

Le service des ressources humaines souhaite lui aussi avancer sur ce dossier spécifique.

Présentation de la charte de gestion des IAE

Depuis six mois la CFDT a participé activement à tous les [groupes de travail](#) préparatoires à l'élaboration de la charte de gestion des IAE.

La charte traite de toute la carrière des IAE (PPCR, troisième niveau de grade à accès fonctionnel, contrats de fin de carrière...), en rappelant les textes et en proposant des principes d'application. Elle rappelle le rôle prééminent de la CAP des IAE.

La CFDT salue cet important travail, qu'il serait utile d'étendre à d'autres corps (comme les TSMA et les attachés, par exemple) et souligne qu'il est important que les principes qui y sont rappelés soient appliqués par toutes les structures d'emploi des IAE (MTES, FAM, ASP, ONF...).

S'agissant des conditions de promouvabilité au grade d'IDAE et de la mise en place de la notion d'année « pivot », la CFDT note que le cas des agents ayant accédé au corps par la voie des concours de déprécarisation ou par intégration n'est pas abordé. Elle demande que cette notion, déjà très discutable dans les cas « classiques » de déroulements de carrière, ne soit pas applicable à ces agents, dont la diversité des parcours doit être reconnue et analysée au cas par cas.

Après débat, le sujet faisant l'objet de divergences de vues de la part de certaines organisations syndicales, l'administration accepte de revoir la rédaction du paragraphe concerné.

AGORHA : évolution prévisible

Depuis sa mise en place, le logiciel de gestion des ressources humaines du ministère, Agorha, connaît des problèmes récurrents d'évolution et de dysfonctionnements.

En 2016, trois ministères ont basculé sur un système interministériel : RenoiRH. À l'horizon 2019, le MTES l'adoptera lui aussi. Au total, RenoiRH gèrera 120 000 dossiers agents, dont une part

importante des agents des DDI.

Dans ces conditions, le ministère a fait réaliser une étude comparative sur les avantages et inconvénients des deux scénarios suivants :

- scénario 1 : continuité autour de la stabilisation et de l'évolution d'Agorha, ce qui assure une totale autonomie de gestion au ministère ;
- scénario 2 : bascule de la majorité du SIRH du MAA dans RenoiRH, ce qui permettrait la simplification des échanges entre ministères (documentation, dossiers des agents...) et de générer des économies.

Le choix entre les deux scénarios se fera à l'automne 2017. Si la bascule vers RenoiRH était retenue, sa mise en œuvre se ferait au cours du troisième trimestre 2019.

Pour la CFDT, il est important de ne pas retomber dans les mêmes écueils que depuis 2012. La robustesse et la souplesse de RenoiRH doivent être évaluées. Si les services rendus aux agents par les deux systèmes sont équivalents, c'est l'avis des utilisateurs du SIRH du MAA qui doit prévaloir ; en tout état de cause, leurs besoins en formation devront être anticipés.

Bilan de la mise en œuvre du télétravail

La CFDT apprécie le [travail d'enquête](#) réalisé pour présenter ce bilan, qui couvre uniquement les services du MAA, hors DDI. Elle souligne la frilosité de certaines directions dans l'application de ce droit pour les agents. Elle rapporte que [les motifs de refus opposés aux demandes des agents sont parfois irrecevables](#).

La CFDT estime qu'une harmonisation des critères de réponse aux demandes des agents devrait permettre une plus grande équité de traitement entre les agents du ministère. Elle souhaite que ces critères soient aussi étendus aux agents en DDI.

La CFDT demande que cette enquête soit pérennisée, approfondie (évolution dans le temps et par type de structure) et incluse dans le bilan social du ministère.

L'administration ne voit pas d'inconvénient à valoriser cette « photographie » du télétravail au MAA dans le bilan social.

Point d'actualité sur les inspections dans le domaine de la sécurité sanitaire des aliments

– Alim'confiance

[Alim'confiance](#) est un dispositif de communication en direction des consommateurs, pour les informer des résultats des contrôles sanitaires en remise directe. Quoiqu'Alim'confiance puisse valoriser le travail des agents qui effectuent des contrôles sanitaires sur le terrain, la CFDT s'interroge sur la situation délicate dans laquelle ce dispositif les place : les administrations qui pilotent les contrôles donnent des consignes divergentes qui amènent à des incompréhensions entre collègues et à des différends avec les professionnels contrôlés.

La CFDT demande d'une part que la concertation entre toutes les parties prenantes du dispositif de contrôle soit renforcée et d'autre part que le dispositif d'affichage des résultats soit sincère et complet vis-à-vis du consommateur. Par exemple, est-il souhaitable d'afficher un *smiley* « très satisfaisant » s'agissant des conditions d'hygiène, si par ailleurs d'autres contrôles ont révélé un manque de loyauté (fraude) ? Ne pourrait-on pas se limiter à une mise en ligne des résultats où des explications permettraient d'éviter toute interprétation erronée ?

À l'initiative de la DGAL, des rencontres régionales sont organisées depuis un mois avec l'appui de DRAAF volontaires. Tous les agents des DD(CS)PP sont invités à y participer. Quatre ont été réalisées en juin, quatre sont programmées à la rentrée, dans le but d'échanger sur les difficultés rencontrées sur le terrain et d'harmoniser les pratiques. Toutes les régions seront visitées d'ici la fin du 1^{er} trimestre 2018.

La CFDT attire aussi l'attention sur les difficultés que pourraient connaître les services devant un éventuel afflux de demandes de « recontrôle » de la part des professionnels qui chercheraient à obtenir un meilleur *smiley*, après mise en œuvre des mesures correctives. Une évaluation du dispositif semble donc nécessaire à court terme.

L'administration indique qu'une évaluation est prévue en 2018.

– Prise en compte des dispositifs d'agrément dans le contrôle sanitaire agro-alimentaire

Suite à une interpellation de la CFDT lors du CTM du 23 mars 2017 concernant un audit programmé en mars à la DDPP du Finistère, la DGAL a produit une [note explicative](#) présentée en séance.

Les contrôles officiels de la qualité sanitaire des denrées alimentaires sont programmés à partir d'une analyse de risque pour laquelle les inspecteurs s'appuient sur tous les documents disponibles permettant de faciliter l'accomplissement de leurs missions, dont notamment les résultats des audits menés sur la base de dispositifs privés de certification (1 200 établissements concernés sur les 22 000 assujettis). Les dispositifs privés suivent un référentiel dont l'objectif est la mise en place d'un plan de maîtrise sanitaire, lequel est audité pour vérifier son efficacité.

L'administration envisage d'étudier comment ces éléments peuvent être pris en compte dans la stratégie globale de contrôles officiels, depuis leur réalisation jusqu'à une possible prise en compte dans la programmation des contrôles. Le temps qui pourrait être gagné sur les plus grosses entreprises serait redéployé pour renforcer les contrôles sur les plus petites. Les inspecteurs ne feront pas moins de contrôles et ils seront également amenés à faire des contrôles de second niveau auprès des certificateurs.

C'est un système « gagnant-gagnant » qui peut éviter aux organismes certificateurs de certifier une entreprise qui serait prise en défaut par les services de contrôle du MAA.

La CFDT estime que l'échange de données dans le cadre des audits privés et des contrôles officiels est positif. Néanmoins, la CFDT pense souhaitable que les contrôles officiels soient assurés par des fonctionnaires pour garantir l'impartialité des avis. La CFDT estime que les agents doivent conserver la maîtrise de leurs activités de contrôle. La CFDT souligne que, quelle que soit l'évolution des démarches de contrôle, il est indispensable que l'État conserve toute son expertise technique.

Retraites de l'État

Les agents relevant du régime des retraites de l'État disposeront à compter du mois d'octobre 2017 d'un espace numérique sécurisé personnel, [ENSAP](#), leur permettant de consulter, de vérifier et faire corriger leur compte individuel retraite, CIR.

Cette évolution du parcours usager n'a pas d'incidence sur l'organisation des services du MAA (bureau des pensions) quant à la procédure de liquidation des pensions : l'arrêté de radiation et le traitement des invalidités restent de sa compétence.

La demande de retraite est de l'initiative de l'agent. Sur ce dernier point, la demande de départ en retraite sera dématérialisée au second semestre 2017, afin d'alléger la procédure pour les intéressés et de sécuriser les transmissions d'informations vers le service des retraites de l'État, SRE et les

employeurs.

Une communication en direction de tous les agents fonctionnaires relevant de la communauté de travail du ministère de l'agriculture est prévue par note de service et lettre Info#RH, afin de présenter cette nouvelle offre de services et ses modalités pratiques.

Questions diverses

1) La CFDT souhaite connaître l'**avenir des textes** présentés aux instances paritaires et **non encore parus** : la création du corps des directeurs d'EPL, les modifications du statut d'emploi des inspecteurs de l'enseignement agricole, le PPCR des enseignants-chercheurs.

L'administration attend l'arbitrage du ministre sur les statuts des directeurs. Elle nous informe que le texte de création d'un statut d'emploi pour les inspecteurs est dans le circuit administratif mais que tous les textes en cours sont en instance suite au changement de mandature.

2) Comme les résultats du **baromètre social des DDI** ont été restitués auprès de chaque ministère pour leurs agents, la CFDT demande ce qu'il en est au MAA.

L'administration indique que ces résultats seront présentés en septembre aux organisations syndicales dans un groupe de travail spécifique.

Le baromètre social du MAA, prévu initialement ce printemps, devrait être lancé en septembre.

3) La CFDT s'interroge sur les conditions pratiques de **retour des agents de la DPMA au ministère de l'Agriculture** : modalités du travail interministériel, notamment pour la gestion des fonds européens, niveau de souplesse pour postuler à des emplois du MTES.

La décision du retour de la DPMA au MAA est très récente. L'administration souligne que son décret d'attribution est inchangé. Les missions restent les mêmes, donc les relations avec d'autres directions seront sans changement, d'autant que leur implantation géographique à La Défense n'est pas remise en cause.

Pour l'administration, ces agents ont l'habitude de passer d'un ministère à l'autre. Comme la DPMA a un faible effectif, il sera fait un examen au cas par cas des demandes de mobilité, pour éviter notamment les écueils liés au compteur interministériel. Toutefois, le compteur s'appliquera pour les nouveaux arrivants à la DPMA.

4) **ZUS** : Les agents relevant d'un corps du ministère chargé de l'agriculture ayant été affectés dans une structure située en zone urbaine sensible, ZUS, entre le 1^{er} janvier 1995 et le 31 décembre 2014 ont été invités par note de service (SG/SRH/SDMEC/2016-398 du 12 mai 2016) à se faire recenser en vue de pouvoir prétendre aux avantages spécifiques d'ancienneté, ASA, accordés aux agents de l'État affectés dans les quartiers urbains difficiles, en vertu du décret n° 95-313 du 21 mars 1995.

Dans ce cadre, le MAA a reçu 475 demandes portant sur 738 périodes. À ce stade, 36 dossiers ont été rejetés et le reste est traité en commençant par les dossiers des agents proches de la retraite.

5) **Attractivité des postes** :

— considérant que certains types de postes sont très peu attractifs, l'administration indique qu'une campagne de communication est en réflexion afin d'attirer des candidats sur ces postes, notamment pour les métiers de techniciens et d'enseignants ;

— par ailleurs, dans certaines directions départementales, des embauches d'agents contractuels sont faites sur des postes d'encadrement intermédiaire, dans l'objectif de stabiliser les équipes particulièrement touchées par des vacances de postes, notamment dans les SEA.

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

Le nouveau ministre de l'Agriculture et de

l'Alimentation a rencontré les représentants du personnel

Le ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation, Stéphane Travert, a échangé avec les représentants du personnel en ouverture du CTM du 6 juillet 2017.

Ce fut l'occasion de l'interpeller sur la direction qu'il souhaite donner au ministère, et les moyens pour y parvenir.

Vous trouverez ci-dessous la transcription de la déclaration de vos représentants CFDT (Jacques Moinard, Philippe Hedrich, Géraldine Chadirat, Nadou Cadic et Denis van der Putten), dans laquelle ont été intégrés des éléments de réponse du ministre.

« Monsieur le Ministre,

Il est de tradition pour un nouveau ministre d'adresser un message aux agents. Nous l'avons reçu le 23 juin, nous vous en remercions et souhaitons relever votre engagement à définir rapidement une feuille de route pour notre ministère et ses établissements publics.

La démarche agro-écologique, ligne directrice structurante pour une évolution indispensable de nos modes de production, sera-t-elle poursuivie ? Il n'en est pas fait mention dans votre message !

La feuille de route initiée par Jacques Mézard est actuellement retravaillée, notamment sur le volet social. Elle sera ensuite discutée avec le premier ministre, néanmoins un certain nombre d'orientations peuvent être exposées dès aujourd'hui. Stéphane Travert affirme notamment qu'il œuvrera à la constitution d'un pacte social et environnemental, dans la continuité de Stéphane Le Foll. Il considère que prendre le virage de la transition écologique est un devoir, une « obligation de service ». Il précise qu'il ne s'agit pas pour autant d'opposer les modèles agricoles les uns aux autres.

Soulignons que cette démarche est également un moteur pour nos établissements techniques et

supérieurs de l'enseignement agricole. Leurs missions d'éducation et de recherche qui sont fondamentales pour réussir les mutations du monde agricole doivent être confortées. Ce modèle a d'ailleurs été mis en avant par notre président de la République qui a choisi un lycée agricole public pour sa première visite en lycée.

Les élèves et les familles trouvent satisfaction dans cet enseignement de par la pédagogie originale déployée, la taille des établissements et un bon niveau d'insertion sur le marché de l'emploi à la sortie.

Mais dans certaines régions, les établissements sont obligés de refuser des élèves suite à la fixation de seuils par l'administration. La CFDT demande avec insistance l'accueil de tous les élèves souhaitant entrer dans l'enseignement agricole public. C'est le rôle du service public, il est nécessaire de le financer.

Si l'enseignement agricole a des atouts indéniables, il faut le faire savoir et ne pas s'endormir sur nos lauriers. Il faut aller plus loin dans l'innovation, l'expérimentation (avec incitation et suivi), l'autonomie des équipes pédagogiques, l'ancrage dans les territoires. Pour cela, il faut notamment faire évoluer le métier d'enseignant, réduire les cours magistraux et les épreuves terminales académiques.

L'enseignement supérieur aussi a besoin d'être relancé. Un réinvestissement est indispensable. Il faut activer une synergie entre nos 12 écoles et les organismes de recherche. L'Institut Agronomique, Vétérinaire et Forestier de France (IAVFF) n'a pas assez joué ce rôle. Par ailleurs, il faut démocratiser l'accès à cet enseignement pour l'instant encore trop élitiste.

Stéphane Travert a présidé le conseil d'administration de l'EPLEFPA « métiers nature » de Coutances dans la Manche. Il a beaucoup apprécié cette expérience, qui lui permet d'avoir une vision pragmatique de l'enseignement technique agricole, que le président de la République a salué comme « un système qui marche ».

Il mentionne également les enjeux liés à l'implantation d'AgroParisTech et de l'INRA au sein du campus Paris-Saclay, en vue de créer un site « d'importance mondiale » dédié à l'enseignement supérieur et à la recherche.

Il assistera au conseil national de l'enseignement agricole (CNEA) de septembre, pour y aborder la problématique de la consolidation de l'enseignement agricole public et de l'attractivité des métiers.

Votre feuille de route est très attendue par les personnels, monsieur le ministre, tant dans l'enseignement que dans vos services confrontés à des difficultés croissantes dans l'exercice de leurs missions et à une perte de sens de plus en plus perceptible.

La souffrance au travail est le sujet majeur auquel sont confrontés les agents de votre ministère.

Les coupes budgétaires et les réorganisations incessantes depuis dix ans ont fragilisé les services et les opérateurs sous tutelle du ministère.

Alors que les bilans RPS se multiplient, nous sommes confrontés à un nombre croissant d'agents en souffrance, que ce soit en services déconcentrés, en administration centrale ou dans les établissements publics sous tutelle du ministère.

Parallèlement, des priorités mal définies, la multiplication et la complexification des procédures, avec régulièrement des crises à gérer, ont conduit à une dégradation des conditions de travail et à **un développement très significatif des problématiques psychosociales.**

Le plus souvent structurelles, les difficultés des services sont liées au manque de moyens... mais pas seulement !

Face au mal-être grandissant, d'autres leviers doivent être activés. Ils concernent des problèmes de chaînes hiérarchiques illisibles, de management défaillant, de manque de lien entre les structures et de capacité d'expertise.

Si des enquêtes, des diagnostics sont mis en œuvre, les plans d'actions qui en découlent pour tenter de résoudre ces problématiques sont soit inexistants, soit ne prennent pas en compte les véritables problèmes.

Alors que ces constats sont mis en évidence par notre réseau d'inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST), des missions d'inspection ou des cabinets d'audits extérieurs à notre ministère, ils restent trop souvent sous-estimés voire ignorés par notre administration.

Comme vous le savez, les situations les plus critiques se concentrent actuellement dans les services en charge de la gestion des aides PAC (en **services déconcentrés**, à l'**ASP** et à la **DGPE**), mais les situations sous tension sont de plus en plus nombreuses :

— **dans les DDI**, pas seulement dans les SEA en DDT(M) mais également en DD(CS)PP avec notamment des gestions de crises extrêmement compliquées faute de moyens et d'expertise métier

suffisante ;

— **dans les DRAAF fusionnées** où les temps de déplacements et les interlocuteurs se multiplient avec pour corollaire une complexification de la gouvernance des politiques publiques ;

— **À l'IFCE** (en cours de démantèlement !) avec un nouveau COP en préparation qui nécessiterait une vraie politique sur les 5 ans à venir, définissant des missions légitimes et reconnues. La stratégie de délocalisation mal préparée conduit à un fort mal-être, à des mobilités importantes et souvent subies des personnels. La plus-value apportée par l'IFCE à la filière doit être forte et irréprochable. Les personnels, convaincus de leur utilité, attendent un projet structurant partagé par tous ;

— **À l'ANSES**, les missions se multiplient sans effectifs supplémentaires. Cet établissement doit pouvoir compter sur des effectifs pérennes suffisants et pas seulement sur des moyens d'ajustement temporaires ;

— **À l'INAO**, les agents sont en attente des conclusions de l'audit du CGAAER en cours. Ils sont inquiets de l'avenir de leur établissement : mutualisation des services supports, réorganisation territoriale, futur schéma d'emplois, élaboration du prochain COP. Les agents souhaitent connaître le planning de travail avec les modalités de concertation et se posent la question de la hiérarchisation des missions ;

— **À l'ONF**, le dialogue social est pour le moins très tendu, voire inexistant.

Pour le paiement des aides de la PAC, le ministre confirme le calendrier d'engagements de son prédécesseur. Pour y parvenir, des moyens d'ajustement à hauteur de 160 ETP ont été demandés pour septembre. Le ministre rencontre également ce 6 juillet l'ASP et les chefs de SEA pour se saisir du sujet. L'attachement des agents à réaliser l'énorme « travail de fourmi » de ces derniers mois est salué.

Considérant que les agents du service public sont une force, et que leur bien-être au travail est important, M. Travert souhaite se rendre « sur le terrain », à l'écoute des agents, sur leurs missions et la qualité de leur vie au travail.

Indispensable adaptation missions/moyens... mais pas seulement !

L'avenir de nos missions est suspendu aux moyens qui seront définis dans la prochaine loi

de finance en cours de discussion... mais nous avons un mauvais pressentiment.

Dans un contexte de maîtrise des dépenses publiques, le ministère aura sa part à assumer. Le ministre affirme qu'il défendra les spécificités du MAA, pour que l'effort soit « juste », et que les missions soient menées à bien.

Si certaines missions sont reléguées au second plan ou externalisées, nous souhaitons attirer votre attention sur nos capacités à maintenir nos compétences métiers. Certains abandons sont lourds de conséquences en termes de capacité d'expertise pour notre ministère que l'on dit encore technique... mais pour combien de temps ?

Sans expertise, notre capacité à orienter les politiques publiques sur les territoires devient totalement inefficace.

Les services publics sont aussi là pour anticiper, gérer les crises et éviter qu'elles ne prennent de l'ampleur. L'exemple de la grippe aviaire montre combien les capacités de nos services sont fragilisées... Nous demandons un retour d'expérience dans les meilleurs délais avant d'affronter la prochaine épizootie inévitable tant que les modes de production n'auront pas été repensés.

S'agissant de l'IAHP, au delà de la gestion de crise, au cours de laquelle les agents ont fait un travail remarquable, le ministre estime qu'il y a nécessité de répondre à l'exigence sociale sur la qualité et la sécurité alimentaire, et sur le bien-être animal. C'est pourquoi les représentants du personnel seront invités à prendre part aux états généraux de l'agriculture dès leur lancement.

Face aux changements et aux évolutions auxquels le monde agricole est et sera confronté : réchauffement climatique, démarche agro-écologique, révolution numérique...

... nous attendons de votre part, monsieur le ministre, une vision pour l'avenir de l'agriculture pour les 5 prochaines années... avec des moyens et des effectifs à la hauteur des enjeux.

Pour la CFDT, le ministère doit être en capacité d'impulser l'évolution des pratiques agricoles et agronomiques. À un moment où les productions agricoles et agroalimentaires doivent changer de

paradigme, il convient de venir en appui et d'accompagner la profession agricole, avec une expertise d'État forte.

Mobiliser les moyens humains nécessaires à l'accomplissement des tâches, valoriser une démarche participative, garantir un véritable dialogue social dans toutes les structures, sont des conditions indispensables pour l'appropriation par les agents des évolutions de leur cadre de travail et d'un monde agricole en pleine mutation...

... et mettre fin à la dégradation continue des conditions de travail des agents.

La CFDT souhaite vous rencontrer rapidement afin de développer tous ces sujets ! »

Le ministre rappelle que les politiques de notre ministère ont un impact au quotidien sur la vie de nos concitoyens. Il indique qu'il va exercer ses responsabilités avec l'appui des directions générales, mais aussi en se déplaçant sur les lieux de travail des agents, à Paris et dans les territoires, et en dialoguant avec les représentants du personnel, qui seront reçus en rendez-vous bilatéral avant la trêve estivale.

Dans la perspective de cette rencontre, ou pour tout complément, n'hésitez à [contacter la permanence](#) de la CFDT !

Première année du RIFSEEP au MAA : quel bilan pour les agents ? Quels changements en 2017 ?

Le 20 juin 2017, un groupe de travail du CTM s'est réuni pour dresser le bilan de la première année de mise en place du RIFSEEP au MAA.

La séance était présidée par Jean-Pascal Fayolle, chef du SRH, assisté de Bertrand Mullartz et Noémie Le Quellenec.

La CFDT était représentée par Géraldine Chadirat (DDT31), Sybille Gantois (ASP Hauts-de-France), Martine Girard (LPA La Tour du Pin) et Eric Guibert (EPLEFPA Toulouse).

Calendrier

Les éléments concernant les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP au MAA en 2016 sont récapitulées dans la note de service [SG/SRH/SDMEC/2016-432 du 26/05/2016](#) pour les administrateurs civils, les assistants de service social des administrations de l'État, les attachés d'administration de l'État et les secrétaires administratifs.

S'agissant des corps de catégories C, une note spécifique ([SG/SRH/SDMEC/2016-904 du 29/11/2016](#)) a été réalisée pour les corps des adjoints administratifs, des adjoints techniques et leur statut d'emploi et des adjoints techniques des établissements d'enseignement agricole publics.

La mise en œuvre du nouveau régime a été opérée progressivement pour les agents affectés au MAAF, en fonction de leur corps :

- au 1er juillet 2015 pour les administrateurs civils ;
- au 1er janvier 2016 pour les assistants de service social des administrations de l'État, ainsi que les inspecteurs généraux de l'agriculture ;
- en mai 2016 pour les attachés d'administration de l'État et les secrétaires administratifs, avec un effet rétroactif au 1er janvier 2016 ;
- en novembre 2016 pour les corps de catégorie C, avec un effet rétroactif au 1er janvier 2016 .

Pour la suite, la bascule au RIFSEEP se fera à effet rétroactif au 1er janvier 2017 pour les corps d'ISPV et IPEF avec mise en œuvre effective en paye à l'automne 2017. La filière formation-recherche sera concernée le 1er septembre 2017. Enfin, les textes pour les IAE et les TSMA seront préparés à l'automne pour une mise en place au 1er janvier 2018.

Bilan 2016

Pour chaque catégorie, le bilan présenté est basé sur la population d'agents présents dans le corps en 2015 et encore présents en 2016.

On constate des pourcentages élevés d'agents qui ont perçu un montant indemnitaire inférieur en 2016 par rapport à 2015 : 11 % des catégories C , 16,4 % des secrétaires administratifs et 13,6 % des attachés. Les causes sont multiples : incidence du demi-traitement en cas de maladie (maladie ordinaire, longue maladie, CLD...), mobilité (changement de secteur d'activité : administration centrale vers service déconcentré par exemple) et des départs en retraite en cours d'année.

Pour les catégories C, l'objectif de répartition de 50 % entre le G1 et le G2 a été respecté. Le choix du MAA a été d'harmoniser le régime indemnitaire des corps et des secteur d'emploi pour amener un rééquilibrage entre les secteurs « enseignement » et « services déconcentrés ».

La CFDT souhaiterait avoir un comparatif entre le réalisé 2016 et la projection réalisée par le MAA en juillet 2016 concernant la répartition des groupes de fonction par secteur d'activité.

Pour ce qui est des attachés, la CFDT s'interroge sur la situation des chefs de mission qui ne figurent pas dans le bilan communiqué par l'administration.

Recours des agents

Le nombre de recours 2016 est de :

- 17 pour les attachés dont 7 concernant le groupe fonction ;
- 56 pour les SA, dont 18 concernant le groupe fonction ;
- 36 pour les adjoints administratifs dont 27 concernant le groupe fonction

L'administration souhaitait étudier en CAP uniquement les recours concernant la perte indemnitaire.

Les organisations syndicales ont demandé que tous les recours soient étudiés en CAP.

Les cas d'agents subissant une perte indemnitaire ont été étudiés lors des CAP de printemps (attachés et secrétaires administratifs). En revanche, l'administration a mis en expertise, et reporté, les dossiers concernant la classification dans les groupes de fonctions.

L'administration confirme que tous les recours restants seront expertisés aux prochaines CAP de septembre et novembre 2017.

La CFDT a fait remarquer que la mise en œuvre du RIFSEEP a été faite dans la précipitation sans explication aux agents. Une information des agents sur le calendrier d'examen de leurs recours est également sollicitée.

L'administration en est consciente et demandera qu'une nouvelle information soit donnée aux agents *via* les IGAPS et les directeurs de structures.

Projet de note de service amendant la NS [SG/SRH/SDMEC/2016-432 du 26/05/2016](#)

Cette nouvelle note de service (NS) permettra de consolider les barèmes et concerne tous les corps déjà passés au RIFSEEP excepté les catégories C (du fait des nouvelles règles de gestion par rapport à PPCR et au passage de 4 à 3 grades). Cette NS a vocation à se stabiliser puis être pérennisée ; *a contrario*, la NS dite « de campagne » sortira chaque année, avec des spécificités.

• Chapitre sur le fonctionnement RIFSEEP

La garantie individuelle (GI) est enclenchée lors de la bascule et reste pérenne. La GI est amenée à rester tant qu'il n'y a pas de changement de fonction apportant une situation plus favorable pour l'agent.

Les changements proposés dans cette NS sont à la marge et ont pour objectif de tenir compte de la réforme territoriale ayant conduit à la création de DRAAF XXL. Le projet tient compte des nouveaux périmètres et des distances, ainsi que de la complexité liée au travail dans des unités multi-sites, et avec un partenariat élargi. À cela s'ajoute la possibilité pour chaque DRAAF de valoriser 5 chefs de mission « à enjeux » pour le corps des attachés.

La CFDT a demandé pourquoi le MAA faisait une cotation en 3 groupes pour les chefs de service, et a souligné la difficulté des chefs de services qui ne disposent pas d'une équipe étoffée pour assurer des missions d'autant plus complexes qu'elles sont à l'interface de plusieurs ministères (exemple des secrétaires généraux des DDCSPP). Le seul critère de taille conduisant à « déclasser » ces postes en G3 ne paraît pas pertinent. Une analyse des fonctions dans le cadre d'un dialogue social local pourrait consolider celle de l'administration centrale, tout en prenant mieux en compte les spécificités de certaines structures (exemple des responsables de site dans l'enseignement agricole), ou de certains postes à enjeux.

Ainsi, la CFDT souhaiterait une prise en compte de l'expertise dans la reconnaissance faite aux agents à travers leur groupe de fonctions (et pas seulement des critères de management) dans toutes les structures du MAA.

L'administration présente le dispositif des 5 postes à enjeux prévus dans les DRAAF XXL comme une réponse à cette préoccupation, dans la mesure où cela permet d'avoir une plus grande marge de manœuvre et plus de flexibilité au regard des cas particuliers.

La CFDT relève néanmoins à titre d'exemple, quelques cas à prévoir à l'avenir :

- les EPL technologiques qui sont souvent d'une gestion plus complexe (multi-sites) que l'enseignement supérieur ;
- certains SA qui sont chargés de la coopération internationale dans les EPL et ont des fonctions complexes qui ne sont pas reconnues dans le groupe de fonction ;
- certains nouveaux métiers où il est demandé une expertise particulière au sens d'une compétence complexe (différent de l'expérience).

La demande de reconnaissance de l'encadrement intermédiaire dans les « grands EPL » avec plusieurs sites distincts sera étudiée par l'administration.

• **Chapitre sur le barème RIFSEEP**

Les agents logés par « nécessité absolue de service - NAS » voient leur IFSE dotée d'un montant d'environ 1/3 moins élevé que leurs homologues non logés car la DGAFP considère le logement

comme un avantage en nature devant être pris en compte dans la rémunération.

En toute logique, le CIA ne devrait pas être impacté, l'avantage en nature étant déconnecté de la notion de valeur de service.

La CFDT note que la situation de ces agents s'améliore par rapport à la situation précédente, où le régime indemnitaire des agents logés par NAS était diminué de moitié. Elle précise aussi que le malaise des agents concernés n'est pas tant lié à la rémunération indemnitaire qu'au fait d'être « corvéables à merci », nuits et week-ends, y compris pour des interventions sur les exploitations des lycées, qui sont éventuellement sans aucun rapport avec leur savoir-faire. La demande des personnels logés par NAS est donc prioritairement orientée vers une meilleure régulation des sollicitations qui leur sont faites pendant les astreintes.

• **Chapitre sur les garanties (annexe IV)**

La nouveauté introduite par le projet de note de service concerne les agents ayant touché une part CIA très élevée en 2016 : la part supérieure à 200 % du taux de base sera transformée en « garantie indemnitaire - complément IFSE ».

À la demande des organisations syndicales, la note sera enrichie d'exemples, pour une meilleure compréhension du dispositif, notamment pour expliciter les cas de mobilité entre secteurs d'activités, et les décotes appliquées dans le cas d'une mutation, depuis l'administration centrale vers un service déconcentré par exemple.

• **Chapitre sur les modalités de recours RIFSEEP (annexe VI)**

L'administration a envoyé aux OS la veille au soir de la réunion une annexe à la NS précisant les nouvelles modalités de recours RIFSEEP. Cette annexe sera également ajoutée à la NS [SG/SRH/SDMEC/2016-904 du 29/11/2016](#) pour les catégories C.

Cette annexe a pour objectif d'éviter qu'un nombre trop important de recours soient étudiés en CAP et d'alléger la procédure. Ainsi l'administration propose que les agents puissent faire une saisine directement à leur hiérarchie pour contester un classement dans le groupe de fonction. Cette demande d'expertise locale en lien avec l'IGAPS permettrait de gagner du temps et de régler un certain nombre de situations par le dialogue, en donnant une réponse formelle à l'agent *via* la MAPS. En cas de réponse défavorable, l'agent aura dans un second temps la possibilité de saisir le président de la CAP.

Notes de service dites « de campagnes » pour la modulation indemnitaire 2017

Les corps qui adhéreront au RIFSEEP au 1er janvier 2018 (IAE et TSMA) se verront appliquer les mêmes modalités (modulation de la prime spéciale) qu'en 2016.

Les corps qui entreront tardivement en 2017 dans le dispositif RIFSEEP se verront appliquer le taux de base du CIA, sans modulation (pas de campagne). Il s'agit des IPEF, ISPV et TFR.

Pour les catégories C, le CIA sera neutralisé à 100 %, comme en 2016. Il est précisé que les agents qui ont changé de grade (AA1 et AP2 fusionnés en C2) bénéficieront d'une garantie du montant servi auparavant.

Les organisations syndicales réclament une révision de la note de service spécifique des catégories C prenant en compte les 3 nouveaux grades (C1, C2, C3), la garantie ne pouvant être considérée que comme une solution transitoire.

Pour les SA et les attachés, il n'y aura pas de préciput en 2017. Néanmoins, les services bénéficieront de plus grandes marges de manœuvre car ils ne seront plus dans l'obligation d'employer une partie de leur dotation de CIA pour maintenir le montant servi aux agents (du fait de la transformation en garantie indemnitaire-complément IFSE).

Vos représentants en CAP et la permanence CFDT sont à votre disposition pour toute question. N'hésitez pas à nous [contacter](#) !

Améliorer les parcours professionnels avec la charte de gestion des IAE

Après une première [réunion le 2 mars](#), le groupe de travail du CTM s'est à nouveau réuni le 5 avril

2017. Il avait pour tâche de balayer le projet de charte de gestion du corps des IAE.

Il était présidé par Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines, en présence des IGAPS référents pour le corps des IAE.

Le SPagri-CFDT était représenté par Géraldine Chadirat et Denis van der Putten.

Une charte de gestion pour quoi faire ?

Ce document est avant tout une réponse à la demande des agents, portée par la CFDT, de clarifier les modalités d'entrée dans le corps, de mutation, de promotion, ainsi que le fonctionnement des instances (CAP...).

La CFDT a défendu la prise en compte dans le document de la diversité des situations des IAE :

- nombreux employeurs (MAAF, MEEM, établissements sous tutelle) ;
- affectation dans de multiples structures, chacune avec leurs spécificités (à l'exemple des DDI) ;
- richesse et diversité des parcours professionnels (exemple des experts ou des mobilités externes).

Après le corps des IPEF, dont la charte de gestion s'applique depuis 2012, les IAE bénéficieront ainsi à partir de l'été 2017 d'un outil qui permettra plus de transparence dans la gestion des carrières des agents.

Il permet aussi de prendre en compte les modifications introduites par les décrets 2017-194 et 2017-195 du 15 février 2017, portant application du protocole PPCR :

- la création d'un grade IAE hors classe à accès fonctionnel,
- la modification des conditions d'accès au corps des IAE par promotion interne.

Déroulement de carrière

Depuis le 1^{er} janvier 2017, la carrière dans le corps des IAE peut se dérouler sur 3 grades : IAE, IDAE, IAE-hors classe. Le document ci-joint précise les grilles et les modalités de reclassement.

En parallèle, le [statut d'emploi de chef de mission de l'agriculture et de l'environnement](#) est maintenu.

La CFDT a insisté sur la nécessité de donner les moyens à chaque agent de construire un parcours professionnel qualifiant qui doit pouvoir mobiliser tous les dispositifs et mesures d'accompagnement disponibles.

Dans ce cadre, la CFDT a souligné :

- la nécessaire cohérence entre la charte et la note de service « parcours professionnels » (note [SG/SRH/SDMEC/2014-471](#) modifié par [SG/SRH/SDMEC/2016-266](#)) ;
- la réduction du nombre de postes « à promotion », conséquence de la réorganisation territoriale de l'État et de ses établissements (ONF, INAO, IFCE...).

Réunions à venir

Les 30 et 31 mai 2017 se tiendront :

- le 3^e groupe de travail sur la charte de gestion : finalisation du texte ;
- la CAP : cycle de mobilité de printemps, recours, intégrations...

N'hésitez pas à nous communiquer vos dossiers !

[Contact](#) ou 01 49 55 46 83

[PPCR IAE_V3](#)

**Emploi, service public de qualité :
déclaration du SPAGri au CTM du 23 mars**

2017

Pour la CFDT, ce sont les agents publics qui font la qualité du service public. Si l'État veut disposer de services publics forts et performants, garants de son action, il doit s'en donner les moyens et préserver l'emploi et les conditions de travail de ses agents. Il n'est pas inutile, dans le contexte actuel, de rappeler que les services publics et les agents publics, trop souvent décriés, sont chargés de mettre en œuvre la politique, les décisions de l'État et de contrôler l'application des lois.

Dans un moment où [la fonction publique est malmenée, voire menacée](#), il nous a paru nécessaire de réaffirmer avec force cette conviction pour les services du ministère de l'Agriculture. Tel est le sens de la déclaration portée par le SPAGri-CFDT lors du CTM du 23 mars 2017, publiée ci-dessous.

Pour ce dernier CTM avant l'élection d'un nouveau président de la République et la nomination d'un nouveau ministre de l'Agriculture, nous souhaitons rappeler notre attachement au service public et particulièrement à un ministère en charge des questions agricoles, agroalimentaires et forestières. S'il est encore qualifié de technique, les évolutions en cours de notre ministère tendent malheureusement à limiter ses capacités d'expertise et sa vision stratégique.

L'action de l'État doit être confortée en affirmant l'importance des services publics et en améliorant leur fonctionnement et la qualité de vie au travail.

Pour la CFDT, il est essentiel que l'État dispose de services publics forts et performants, garants de son action. En effet, il n'est pas inutile, dans le contexte actuel, de rappeler que les services publics et les agents publics, trop souvent décriés, sont chargés de mettre en œuvre la politique, les décisions de l'État et de contrôler l'application des lois.

Les services publics sont aussi là pour anticiper, gérer les crises et éviter qu'elles ne prennent de l'ampleur. Nous en avons un contre-exemple avec la grippe aviaire, qui montre combien les capacités de nos services sont fragilisées.

La CFDT tient à affirmer son attachement à un service public de proximité sur

l'ensemble du territoire, mais également à sa neutralité et à son impartialité, issus du principe constitutionnel d'égalité des citoyens devant le service public. Il convient de rendre leur fierté aux agents publics et de leur donner les moyens de fonctionner.

Or, nous constatons que les coupes budgétaires et les réorganisations incessantes depuis dix ans fragilisent les services dans leur activité. C'est vrai pour la fonction publique dans son ensemble...Et notre ministère n'y échappe pas, même si les effectifs de certains secteurs (enseignement, sanitaire) ont été préservés au cours de la mandature qui s'achève.

Certaines missions sont reléguées au second plan pour des raisons d'effectifs trop tendus, d'autres ont été externalisées, réduisant nos capacités à maintenir nos compétences métiers. Cette fuite en avant fait craindre d'autres délégations ou réduction de nos activités techniques qui sont et qui fondent le cœur de nos missions de service public.

Quel est par exemple le véritable objectif des audits en sécurité sanitaire des aliments, programmés prochainement par la DGAL dans le Finistère ? Il est clairement dit que la reconnaissance (en cours) des référentiels et des dispositifs de certification privés dans le cadre de la stratégie de programme des contrôles officiels pourrait permettre à terme de moduler la fréquence d'inspection des établissements agréés ou d'adapter le contenu du contrôle officiel. Comment peut-on mettre les audits d'origines commerciaux au même niveau que les contrôles officiels ? Les rapports d'audits de certification sont parfois loin d'être impartiaux et « certification » ne rime pas forcément avec « maîtrise » des risques sanitaires !

Pour les agents, confrontés à des baisses d'effectifs continues, les nombreuses réformes conduites à un rythme effréné ont trop souvent entraîné une perte de sens et de visibilité sur l'avenir.

Parallèlement, des priorités mal définies, la multiplication et la complexification des procédures et les urgences à gérer ont conduit à une dégradation des conditions de travail et à un développement très significatif des risques psychosociaux.

Le mal-être est grandissant chez de très nombreux agents du ministère de l'Agriculture, que ce soit en services déconcentrés, en administration centrale ou dans les établissements publics sous tutelle du ministère.

Le plus souvent structurelles, les difficultés des services sont liées au manque de moyens mais pas seulement !

D'autres leviers doivent être activés. Ils concernent des problèmes de chaînes hiérarchiques illisibles, de management défaillant, de manque de liens entre les structures et de capacité d'expertise.

Si des enquêtes, des diagnostics sont mis en œuvre, les plans d'actions qui en découlent pour tenter de résoudre ces problématiques sont soit inexistantes, soit ne prennent pas en compte les véritables problèmes.

Alors que ces constats sont également mis en évidence par les ISST, des missions d'inspection ou des cabinets d'audits extérieurs à notre ministère, ils restent trop souvent sous-estimés voire ignorés par notre administration.

La capacité des agents à accomplir leurs missions dans de bonnes conditions est pourtant indispensable face aux changements et aux évolutions auxquels le monde agricole est, et sera confronté : réchauffement climatique, démarche agro-écologique, révolution numérique...

Pour la CFDT, le ministère doit être en capacité d'impulser l'évolution des pratiques agricoles et agronomiques. À un moment où les productions agricoles et agroalimentaires doivent changer de paradigme, il convient de venir en appui et d'accompagner la profession agricole, avec une expertise d'État forte.

Mobiliser les moyens humains nécessaires à l'accomplissement des tâches, valoriser une démarche participative, garantir un véritable dialogue social dans toutes les structures, sont des conditions indispensables pour l'appropriation par les agents des évolutions de leur cadre de travail et d'un monde agricole en pleine mutation...

...Et mettre fin à la dégradation continue des conditions de travail des agents.

[DL Spagri CTM 23 mars 2017b](#)

PPCR : des avancées pour les TS et les IAE

Le groupe de travail du CTM, réuni le 2 mars 2017, avait pour tâche de réfléchir aux implications du décret 2017-194 du 15 février 2017 concernant les **IAE** et les **TS**, notamment :

- la création d'un grade IAE hors classe à accès fonctionnel ;
- la modification des conditions d'accès au corps des IAE par promotion interne ;
- la charte de gestion du corps des IAE.

Il était présidé par Bertrand Mullartz, chef du service des ressources humaines par intérim, et Noémie Le Quellenec, sous-directrice de la gestion des carrières et de la rémunération, en présence des IGAPS référents pour le corps des IAE.

La CFDT était représentée par Géraldine Chadirat (DDT31), Morgane Goudet (DGAL), Patrick Hanoyer (DDT46) et Emilie Leveau (INAO).

Création d'un grade d'IAE hors classe à accès fonctionnel

Peuvent être promus au grade d'ingénieur de l'agriculture et de l'environnement hors classe les ingénieurs divisionnaires de l'agriculture et de l'environnement justifiant au moins d'un an d'ancienneté au 5e échelon de leur grade.

Parmi ces IDAE, 3 viviers d'agents sont éligibles au GRAF :

- 1er vivier : les IDAE justifiant de six années de détachement dans un ou plusieurs emplois de chef de mission, directeur d'administration territoriale de l'État, ... (culminant au moins à l'indice brut 1015) ;
- 2e vivier : les IDAE justifiant de huit années d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité. La liste de ces fonctions devra être fixée par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé de l'agriculture ;
- 3e vivier : les IDAE ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle et justifiant de trois ans d'ancienneté au 8e échelon de leur grade, dans la limite de 20% du nombre des promotions

annuelles.

L'effectif à terme de ce grade sera défini en lien avec le ministère de la fonction publique courant 2017. Il sera exprimé en pourcentage de l'effectif du corps, avec une progressivité sur plusieurs années pour atteindre la cible.

La présidente de séance a insisté sur la nécessaire recherche d'équité entre corps et entre ministères d'emploi, de sorte à ne pas créer de tensions dans les communautés de travail, notamment en DDI.

Un équilibre sera également à trouver entre les 2 premiers viviers (le troisième étant marginal en nombre).

Une liste de fonctions définissant l'éligibilité au vivier 2 a été présentée et débattue en séance.

La CFDT a sollicité une mise en cohérence avec la « circulaire d'orientation sur les parcours professionnels des corps de catégorie A », particulièrement pour :

- les directions régionales fusionnées XXL des différents ministères ;
- la reconnaissance de l'expertise, quel que soit l'employeur.

La nécessité de cohérence entre tous les établissements publics sous tutelle MAAF ou MEEM a également été soulignée par les organisations syndicales, de sorte à ne pas pénaliser les collègues.

En terme de calendrier, la liste des fonctions sera retravaillée en mars, puis un état des lieux de la population éligible sera réalisé par les IGAPS, et une CAP spéciale sera réunie à l'automne 2017 pour la définition du tableau d'avancement IDAE-HC 2017 (nominations au 1er juillet 2017).

Modification des conditions d'accès au corps des IAE par promotion interne

Le décret permet désormais à tous les chefs techniciens ayant plus de 8 ans de services publics de se présenter à l'examen professionnel (y compris au-delà du 8e échelon).

Il est donc nécessaire de rééquilibrer les voies d'accès au corps entre examen professionnel et liste d'aptitude, cette dernière ayant été privilégiée (60% de l'effectif annuel de promotion interne), suite au NES qui introduisait une contrainte sur l'examen.

À l'issue des débats, il est proposé de retenir le calendrier suivant :

	Liste d'aptitude	Examen professionnel
Rappel 2017	60%	40%
2018	50%	50%
2019	40%	60%

Une expertise à l'issue de ce rééquilibrage sera menée pour décider de l'intérêt, ou pas, de passer à :

2020	30%	70%
------	-----	-----

La périodicité de l'examen professionnel resterait de 2 ans, de sorte à permettre aux lauréats de bénéficier de 4 cycles de mobilité avant ouverture du suivant (contrainte réglementaire). Ainsi, le prochain examen professionnel ouvert aux chefs techniciens serait en 2018.

Charte de gestion du corps des IAE

La CFDT salue l'avancée de ce sujet longtemps reporté. La charte permettra de récapituler à la fois les règles de gestion actuelles et les nouveautés liées à la publication du décret.

Un premier travail a été mené en séance sur les fins de carrières, l'administration proposant de nouvelles modalités de contrats de fin de carrière longs, courts, voire très courts (Noria).

Ces éléments, ainsi que l'analyse du projet de document concernant les chapitres « affectations », « mobilités », « formation complémentaire par la recherche », ou encore « suivi et évaluation », feront l'objet de nouvelles réunions du ce groupe de travail du CTM programmées le 5 avril et le 31 mai, pour une finalisation en juin 2017 et présentation en CTM.

Dans cette perspective, vos représentants CFDT sont à votre écoute, n'hésitez pas à les contacter (**01 49 55 46 83** ou cfdt@agriculture.gouv.fr).

Remarque : notre site est public et référencé par les moteurs de recherche. C'est pourquoi l'adresse mail des visiteurs ayant laissé un commentaire est masquée.

En outre, les commentaires qui font mention de données personnelles (grade, échelon, indice...) n'ont pas vocation à être publiés. Dans le souci de protéger votre vie privée, nous vous invitons,



SPAGRI

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

pour les questions d'ordre personnel, à utiliser exclusivement le formulaire de contact : "Nous contacter ?" ci-dessous.

Votre question arrive alors directement sur la boîte mail de la permanence du SPAgri et nous vous répondons directement dès que possible.

Nous contacter

Votre nom *(obligatoire)*

Votre email *(obligatoire)*

Sujet

Votre message

Envoyer

CTM exceptionnel relatif à la situation de

l'ONF (31 janvier 2017)

La réunion était présidée par Mme la secrétaire générale du MAAF accompagnée de l'adjoint au chef du service RH, du sous-directeur aux relations sociales et du DRH de l'ONF. La participation du SNUPFEN Solidaires, syndicat représentatif à l'ONF mais non présent au CTM a été acceptée à l'unanimité des présents

Après la lecture du document préparatoire intersyndical, un tour de table de tous les représentants des personnels a permis de :

- souligner unanimement que la dégradation du dialogue social à l'ONF n'était plus acceptable ;
- mettre en évidence que le dysfonctionnement du CCHSCT, le non-respect des conclusions et des recommandations de l'audit socio-organisationnel de 2012, ainsi que l'absence d'un inspecteur de la sécurité et de la santé au travail depuis plus d'un an ;
- rappeler que le bon fonctionnement des instances représentatives du personnel est l'un des signes du bon déroulement du dialogue social et que c'est la qualité du débat, des échanges, et de l'écoute réciproques qui fait vivre le dialogue social ;
- établir l'absence de transmission de documents réclamés par les représentants des personnels du CCHSCT à la direction générale.

Mme la secrétaire générale et le DRH de l'ONF ont apporté des éléments de réponse. En particulier, ils ont indiqué que le COP (contrat d'objectifs et de performance) constituait pour l'établissement une opportunité de stopper l'hémorragie des effectifs subie depuis plus de 10 ans, tout en posant les bases d'un équilibre financier, largement obtenu grâce à des mesures d'allègement de charges et une subvention d'équilibre de l'État. Parallèlement, un nouvel équilibre est prévu pour ce qui est du statut des agents : remplacement de 30% des fonctionnaires par des personnels de droit privé sans aller au-delà.

Les organisations syndicales de l'ONF ont informé Mme la secrétaire générale de l'existence d'une note présentée par la direction générale au CTC de l'ONF du 26 janvier 2017 qui instaure la mise en appel de candidature de tous les postes d'encadrement techniques de terrain à la fois dans les cycles des CAP mais également dans les circuits, externes à l'ONF, ce qui revient à accepter des offres d'emplois du secteur privé. Cette note prévoit également la création de jurys de recrutement.

Plutôt que systématiser une « mise en concurrence » entre statuts publics et privés pour tous les postes, les organisations syndicales ont sollicité une réflexion de fond sur les missions et sur une

cartographie des emplois.

Après avoir rappelé qu'il n'était pas question de remettre en cause le COP, Mme la secrétaire générale a pris les engagements suivants :

- le recrutement d'un ISST est à prévoir rapidement, ainsi que la mise en œuvre des préconisations de celui-ci ;
- la mise en œuvre du COP et du décret n°2005-1779 du 30 décembre 2005 pris pour l'application de l'article L. 122-4 du code forestier nécessitent une attention particulière, notamment sur la question des postes de responsables d'unités territoriales (agents assermentés) en favorisant la promotion interne ;
- un travail spécifique sur les métiers de service public administratif et de service public industriel et commercial sera mené entre le secrétariat général du MAAF et la DRH de l'ONF.

En conclusion, un échange aura lieu entre le secrétariat général du MAAF et la direction générale de l'ONF pour rétablir un dialogue social constructif et apaisé.

Les représentants des personnels du CTM du MAAF resteront vigilants et particulièrement attentifs quant à l'évolution des travaux menés au sein des CHSCT et du CCHSCT, dans le cadre d'un véritable dialogue social.

Les organisations syndicales souhaitent que soit organisé un point d'étape d'ici 3 mois.

Compte rendu intersyndical ci-dessous (pdf)

[20170130_CR_ONF_SGMAAF_Intersyndical_Défi1](#)

Comité technique ministériel (15 décembre 2016)

Le CTM était présidé par Valérie Metrich-Hecquet, secrétaire générale du MAAF. La CFDT était représentée par Jacques Moinard, Philippe Hedrich et Pierre Jouvanceau.

Préliminaire : face au mal-être des agents de l'Office National des Forêts (ONF) et à la négation du dialogue social dans cette structure, le SPAgri-CFDT a cosigné la déclaration intersyndicale lue en ouverture de ce CTM. À l'issue de cette déclaration, la secrétaire générale du MAAF a proposé une rencontre avec les organisations syndicales du MAAF et la direction de l'ONF (donc en configuration CTM). Cette déclaration peut être consultée ci-dessous, à la fin de cet article.

Madame la secrétaire générale,

Pour ce dernier CTM de l'année, nous souhaitons revenir sur les principaux sujets récurrents qui nous ont occupés tout au long de cette année 2016, en CTM, CHSCTM et GT associés. Ces sujets portaient en eux le mal-être grandissant des agents de notre ministère.

Mal-être en DDI (en SEA en particulier)

Nous avons dénoncé à de nombreuses reprises les problèmes structurels graves d'articulation entre les différents acteurs : administration centrale, services déconcentrés, autorités de gestion, ASP et FAM.

Si la reconnaissance de la souffrance des agents était une étape indispensable, elle n'est pas suffisante !

Le plan d'accompagnement des SEA mis en place, l'expertise engagée dans le cadre du CHSCTM, certes utiles, ne doivent pas obérer les réflexions et le travail de fond qui restent à engager afin de remédier le plus rapidement possible aux causes profondes de cette crise devenue permanente depuis plus de 2 ans.

Rien ne pourra véritablement s'améliorer pour les agents sans cette prise de conscience et une mise à plat de tous les dysfonctionnements : en terme de chaîne hiérarchique, de procédures, de répartitions des tâches, de gestion des ressources humaines... Sans oublier la nécessité d'un **véritable dialogue social** au sein des DDI.

Concernant l'expertise CHSCTM, le chef du SRH rappelle qu'elle est orientée santé au travail suite aux difficultés de gestion des aides PAC, avec pour objectif d'établir un plan d'action pour diminuer les conséquences pour les agents. Un cabinet agréé a été retenu. Un premier COPIL a précisé que deux chantiers seraient menés en parallèle : le premier,

documentaire sur l'état des lieux, sera suivi d'une série d'auditions au niveau national et départemental. Sur une dizaine de départements envisagés, cinq ont finalement été retenus (22, 45, 08, 23, 74) pour leur représentativité de situations différentes. Les conclusions de cette expertise sont attendues pour le mois de mars 2017.

Mal-être dans les DRAAF fusionnées

La fusion des régions a engendré de nombreux changements en termes d'organisation, de déploiement territorial, d'affectation, de tâches, de temps de transport... qui, là aussi, sont vecteur d'incertitudes, de souffrance et de mal-être.

Nous avons régulièrement exposé nos principales préoccupations, en CTM et en CT spécial DRAAF et notamment l'indispensable reconnaissance de la complexification des missions. Nos questions et interrogations sur cette reconnaissance sont malheureusement restées sans réponse, ou tout au moins sans réponse satisfaisante...

Nous avons régulièrement alerté sur la nécessité de prendre le temps d'échanger et de donner de la visibilité. Les agents n'ont pour l'instant pas vraiment le sentiment d'une concertation. C'est pourtant la clef d'un engagement accepté par les équipes avec un véritable projet collectif pour l'avenir.

La CFDT demande qu'un **premier bilan de la fusion** soit réalisé rapidement. Dans un premier temps, des ingénieurs généraux du CGAAER pourraient faire un tour des DRAAF fusionnées pour comparer les organisations et recenser les nombreuses difficultés.

La secrétaire générale est consciente qu'un travail doit être réalisé suite à la fusion, mais n'a pas encore une vision assez claire pour dire lequel.

Elle demande encore un peu de temps et de prise de recul avant de décider ce qu'il convient de faire.

Mal-être dans les services d'administration centrale

Nous avons alerté sur le mal-être dans certains services des directions générales, dans les bureaux de gestion..., avec des agents soumis à des charges de travail et des pressions psychologiques intenable.

Nous avons notamment rencontré le directeur général de l'Alimentation en septembre pour lui faire part de situations très préoccupantes dans plusieurs de ses services... encore en attente de solutions.

Face à toutes ces situations de travail dégradé, des initiatives louables venant de l'administration ou des organisations syndicales ne doivent pas masquer les problèmes de fond et les véritables leviers pour améliorer la situation des conditions de travail des agents.

Nous citerons notamment la **charte des temps** du ministère (NS 2015-206 de mars 2015), régulièrement bafouée, alors que cette charte devait permettre de mieux concilier l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle annoncée comme une priorité pour notre ministère.

Concernant le **baromètre social** qui doit être mis en place, s'il répond bien à une demande des organisations syndicales suite au malaise observé dans les DRAAF, la CFDT, qui y est favorable, souhaite rappeler qu'il n'est qu'un outil permettant d'avoir une vision d'ensemble à l'échelle du MAAF, complémentaire aux **enquêtes RPS**.

Ces deux approches complémentaires n'auront de sens que si les moyens déployés pour la mise en œuvre des plans d'actions en découlant sont à la hauteur des enjeux.

À côté de ces démarches de moyen et long terme basées sur la mesure d'un certain nombre d'indicateurs, il est essentiel de mettre en place des outils de suivi en temps réel visant à détecter les situations d'urgence de façon plus réactive. A cette fin, tous les réseaux du ministère doivent être mobilisés (organisations syndicales, assistants sociaux, médecins de prévention, ISST et IGAPS).

Rapport inter-inspections « Evaluation du dialogue social et de la prévention des risques psycho-sociaux dans les DDI »

Madame la secrétaire générale, les conclusions de [l'analyse menée par la mission inter-inspections rendues en novembre 2016 \(consultable sur ce lien\)](#), peuvent de toute évidence être étendues à toutes les structures du MAAF et de ses opérateurs.

Les inspecteurs soulignent clairement dans leur conclusion ce que nous dénonçons depuis 2007, à savoir :

- l'absence d'objectifs clairs et de hiérarchisation des missions ;
- l'absence de prise en compte de l'accroissement de la charge de travail en lien avec la réduction des effectifs ;
- l'inadéquation croissante entre les ressources disponibles et les tâches dévolues.

Les inspecteurs pointent :

- les exercices successifs de rationalisation des politiques publiques et d'optimisation des moyens, pilotés au niveau national (RGPP, MAP, revue des missions...), qui n'ont pas été perçus comme un élément de clarification des missions ;
- le sentiment, largement partagé par les agents, de devoir assumer des injonctions contradictoires, où tout est prioritaire et urgent, où la priorité d'hier est remplacée par celle d'aujourd'hui, sans hiérarchisation des missions, et sans consignes claires de la part des supérieurs hiérarchiques.

Pour la CFDT, si le ministère a pris en partie la mesure des problèmes (mission d'évaluation, baromètre social, expertise et plan d'accompagnement des SEA, charte des temps, projet de labellisation égalité-diversité, plan managérial ...), il est clair que ça ne suffira pas à les résoudre. Il faut :

- renforcer les compétences de l'encadrement en matière de dialogue social, sans oublier l'encadrement de proximité, notamment par le biais de formation au dialogue social et à la prévention des RPS ;
- valoriser une démarche participative, nécessaire pour l'appropriation par les agents des évolutions de leur cadre de travail ;
- mettre les moyens humains nécessaires à l'accomplissement des tâches.

Le rapport rendu tout récemment par la mission d'évaluation confirme ce que nous dénonçons de longue date : la succession ininterrompue de réformes, l'absence d'harmonisation des règles de gestion des agents, l'accroissement de la charge de travail et une politique managériale défailante perturbent le dialogue social et constituent les causes majeures d'apparition des risques psychosociaux.

La CFDT remarque d'ailleurs que dans le « Plan managérial » du MAAF publié en octobre 2016, **le terme « dialogue social » n'est cité qu'une seule fois en 22 pages !**

Ce plan se donne pourtant comme objectif de formaliser un socle commun de valeurs et de pratiques auquel les encadrants (supérieurs et intermédiaires) pourront se référer au quotidien.

Médecine de prévention

Le chef du SRH fait le constat partagé d'une situation très dégradée. Cette situation est liée principalement au *numerus clausus* et à l'attractivité limitée de la médecine de

prévention. 60 structures réparties sur 22 départements sont sans médecin de prévention (13 DD(CS)PP, 5 DDT(M), 2 DRAAF, 4 établissements du supérieur et 36 établissements d'enseignement technique).

Afin d'y remédier durablement, le MAAF soutient l'idée d'une médecine de prévention en interministériel avec une rémunération plus attractive. Des discussions sont en cours au niveau de la DGAFP. Une mission d'inspection sur cette thématique doit rendre son rapport fin janvier 2017.

Sans attendre, le ministère est d'accord pour examiner toutes les alternatives possibles, les effectifs du MAAF en services déconcentrés n'ayant pas la masse critique permettant d'assurer seul le recrutement de médecins.

La CFDT partage le constat national d'un fort déficit, inacceptable, en **médecins de prévention**.

A moyen terme, en interministériel, il demande au gouvernement de tout mettre en oeuvre pour relancer le recrutement dans cette spécialité.

A court terme, l'absence totale de médecin est la pire des solutions, notamment dans le cas de reprise du travail après des congés longue maladie. En attendant une solution pérenne, la CFDT est favorable à toute solution palliative, incluant des conventions avec des mutuelles, des centres médicaux ou avec des médecins libéraux.

Évolution des dotations objectifs (DO) des DRAAF fusionnées pour 2018

Les aléas d'organigrammes, puis de configuration et de saisie dans Salsa des activités des agents en cette première année de fusion ne risquent-ils pas de conduire à des résultats et des DO déconnectées des réalités du terrain ? Comment sont pris en compte les temps passés par les agents en trajets-transport entre les différents sites (souvent au-delà du temps forfaitaire journalier) pour déterminer une DO au bon niveau ?

L'administration rappelle que les données SALSA ne sont pas directement utilisées pour calculer la DO des structures. SALSA permet d'évaluer l'activité moyenne au niveau national sur un sujet donné, combien de temps en moyenne pour traiter un dossier. Cette moyenne permet de lisser les erreurs conjoncturelles.

Le risque lié à l'enregistrement des données en DRAAF fusionnées a pu modifier la

moyenne 2016 qui pourra apparaître au plus comme atypique cette année-là. Ce sera sans conséquence sur le modèle d'allocation de moyens. En outre, lors des dialogues de gestion, les temps de transport dans les DRAAF multi-sites ont été pris en compte ; un complément a été alloué.

Nouveaux cas d'influenza aviaire : quel dispositif de gestion mis en place par la DGAL en soutien aux DD(CS)PP ?

Les DDPP concernées sont en difficulté pour faire face au surcroît de travail et manquent de personnel compétent et la période des congés de Noël va encore compliquer la situation !

Le DGAL précise que cette nouvelle crise touche de nombreux pays européens. La France n'est pas le pays le plus touché mais des foyers sont recensés actuellement dans 7 départements du Sud-Ouest. Ces nouveaux cas sont essentiellement dus aux oiseaux migrateurs, même si, ponctuellement, les mauvaises pratiques sanitaires de certains professionnels sont en cause. Le virus impliqué est très contagieux, il s'agit du H5N8 muté, mais toujours non transmissible à l'homme.

Concernant les moyens mis en place, la DGAL est en relation régulière avec les préfets, les DD(CS)PP et les DRAAF concernés. Elle a fait le point avec eux sur les moyens humains supplémentaires nécessaires et des contrats de contractuels ont été prolongés, voire de nouveaux agents recrutés. En outre des collègues de départements et de régions non touchés ont été mobilisés. Le coordinateur régional des plan d'intervention sanitaire d'urgence (PISU) de la région Grand-Est a été mis à disposition des structures concernées. Des moyens provenant d'autres services de l'État ont également été mobilisés : pompiers, armée, et gendarmerie. Enfin les moyens de coordination au sein de la DGAL ont été renforcés.

Décroisement : cas des agents MAAF exerçant des missions SIG en DDT

Pour la CFDT, ces missions qui ne sont plus budgétées par le MAAF sont encore nécessaires en DDT sur des thématiques à dominante MEEM. Nous demandons que les agents MAAF sur ces postes puissent être pris en compte dans le processus de décroisement. Il ne s'agit pas de passagers clandestins !

Pour l'administration, la cible du décroisement fixée à 957 ETP ne bougera pas. Les missions SIG pour le MAAF ont vocation à être prises en charge par le niveau régional.

Les agents MAAF encore sur des missions SIG en DDT doivent être considérés localement au cas par cas et repositionnés sur des missions MAAF.

Organisation des élections professionnelles de 2018

Concernant le vote électronique par Internet, sous réserve de garantir le respect des principes fondamentaux qui commandent les opérations électorales, la CFDT a réaffirmé son avis positif pour cette évolution, favorable à une plus large participation et propre à limiter les votes nuls.

Face aux avis très réservés voire totalement hostiles de certaines organisations syndicales, et sans cadre interministériel proposé pour la mise en place de ses nouvelles modalités de vote, le ministère ne souhaite pas s'engager dans cette démarche pour 2018.

En outre, le MAAF a engagé une réflexion sur un possible élargissement du périmètre électoral du comité technique ministériel. Il pourrait intégrer les agents des établissements publics sous tutelle majoritaire du MAAF (excepté l'ONF qui est un EPIC). C'est déjà le cas pour le périmètre du CTM du MEEM. L'administration analyse actuellement les conséquences d'une telle décision, avant d'aborder le sujet en groupe de travail avec les organisations syndicales. La décision sera prise au plus tard mi-2017.

Feuille de route sociale 2016 : des sujets reportés en 2017

La CFDT fait remarquer que certains sujets qui devaient être abordés en groupe de travail CTM n'ont fait l'objet d'aucune réunion :

- valorisation des travaux de l'OMM sur les filières techniques ;
- application du protocole PPCR aux IAE ;
- plan d'action destiné à faire évoluer la place et les fonctions des ingénieurs dans l'enseignement technique agricole ;
- état des lieux et perspectives d'évolution des TSMA au sein du MAAF (projet stratégique pour le corps des TSMA uniquement présenté en CAP) ;
- revalorisation des grilles des ACEN ;

- primes exceptionnelles pour la filière formation-recherche.

Le SRH précise que ces sujets ne sont pas oubliés et qu'ils feront bien l'objet de groupes de travail courant 2017.

[Cet article est également disponible sous format pdf.](#)

Annexe : déclaration liminaire intersyndicale au sujet de l'absence de dialogue social à l'ONF

[DL_INTERSYNDICALE_CTM_15_12_2016_ONF](#)

Label égalité-diversité au MAAF : un pas décisif ?

Le comité technique ministériel (CTM) du 20 octobre 2016 a examiné l'engagement du MAAF dans la démarche visant à obtenir le label égalité-diversité délivré par l'Afnor.

Créé en 2004, le label **Égalité** professionnelle entre les femmes et les hommes vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelle dans les structures privées et publiques. Il interroge les pratiques de ressources humaines mais aussi l'organisation du travail (formations, communications, équilibre vie professionnelle-vie personnelle, accès à la formation...).

Mis en place en 2008, le label **Diversité** a pour objectif plus général de prévenir ou de corriger tous types de discriminations.

Un pas décisif vers plus d'équité au sein de notre ministère ?

[ctm_du_20_10_2016](#)

Présentation du projet de loi de finances 2017 aux organisations syndicales

Stéphane Le Foll, ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, a présenté le projet de loi de finances 2017 à l'ensemble des organisations syndicales réunies ce matin.

Les points principaux évoqués par la CFDT ont été les suivants :

- La baisse régulière des effectifs du BOP 215 avec des SEA à l'agonie...
- La baisse régulière des effectifs du BOP 215 impacte également les DRAAF et particulièrement celles qui viennent de fusionner.
- Enseignement technique et supérieur
- Programme 206
- Etablissements publics... encore des efforts de rationalisation demandés
- Déconcentration des actes relatifs à la situation individuelle des agents en services déconcentrés

Extraits de notre déclaration liminaire :

Pour la CFDT, ce projet de budget, en augmentation et globalement sans baisse d'effectif annoncée par rapport à 2016, serait « presque » une bonne surprise... s'il n'y avait pas les effets négatifs qui pèsent de façon de plus en plus insupportable sur les agents de votre ministère...

Vous trouverez ci-dessous les éléments de réponses que le ministre a pu apporter aux représentants de la CFDT à l'issue de leur déclaration.

[information_cfdt_ctm_du_28_09_2016](#)

Vous pouvez prendre connaissance ci-dessous du projet de loi de finances présenté au cours de cette réunion

[plf2017-presentation-aux-os-28septembre2016](#)

Mise en place d'un baromètre social au ministère de l'agriculture

En mettant en place un baromètre social, le secrétariat général emboîte le pas à un certain nombre d'administrations (finances, action sociale, police nationale, services du premier ministre ...). Il répond à la demande faite en CTM par certaines organisations syndicales suite au malaise observé dans les DRAAF en lien avec la réforme territoriale.

Un groupe de travail du CTM s'est ainsi réuni vendredi 16/09 pour débattre des modalités de mise en oeuvre.

L'administration propose de faire réaliser cette enquête en avril 2017 (puis tous les 2 ans) par un prestataire indépendant via un **formulaire internet** accessible aux agents MAAF (AC, DRAAF, enseignement technique et supérieur). Les agents en DDI seront enquêtés dans le cadre d'un projet analogue conduit par les services du Premier Ministre.

Aux cotés de la majorité des Organisations Syndicales, la CFDT a insisté sur la nécessaire coordination avec le **baromètre des DDI**, afin de disposer de données similaires. Il a également été demandé d'élargir le périmètre aux agents rémunérés sur les budgets des établissements d'enseignement (30% des effectifs), dans la mesure où ils font partie intégrante de la communauté de travail MAAF, puisqu'ils votent au CTM. La position de l'administration consistant à considérer que c'est à l'employeur de mener ce type de démarche serait une erreur manifeste de méthode .

La CFDT a par ailleurs précisé que, si la mise en place d'un baromètre social peut permettre d'avoir une vision d'ensemble à l'échelle du MAAF, il doit être considéré comme **complémentaire aux**

enquêtes RPS. Les baromètres sociaux et les enquêtes RPS sont deux outils différents mais certaines préoccupations sont communes. Et à l'issue de celles-ci, il convient de mobiliser les moyens pour la mise en oeuvre des plans d'actions.

A coté de ces démarches à long terme basées sur la mesure d'un certain nombre d'indicateurs, il est essentiel de mettre en place des outils de suivi en temps réel visant à détecter les situations d'urgence de façon plus réactive. A cette fin, tous les réseaux du ministère doivent être mobilisés (organisations syndicales, assistants sociaux, ISST, et IGAPS).

Ce baromètre social n'a de sens que s'il s'accompagne d'une véritable volonté d'agir. La Cfdt y veillera au sein du CTM et du CHSCTM.

Rendez-vous en octobre au prochain groupe de travail pour l'élaboration du questionnaire.

Vos représentants Cfdt à ce groupe de travail étaient (par ordre alphabétique) Géraldine Chadirat (SPAgri), Philippe Hedrich (SGEN), Frédéric Mahé (SPAgri), et Jacques Moinard (SPAgri).

CTM du 7 juillet 2016 : relevé d'informations

Les points suivants ont été abordés lors de ce CTM :

- Services d'économie agricole
- DRAAF fusionnées
- Télétravail (arrêté et note de service MAAF)
- Contractuels
- RIFSEEP
- ASMA

[CR_CFDT_CTU_DU_07_07_2016-1](#)

Au sujet des DRAAF fusionnées, vous pouvez aussi prendre connaissance de la déclaration intersyndicale DRAAF LRMP exprimée le 4 juillet dernier lors de la visite de la Secrétaire Générale.

[2016-07-03-DéclarInterSyndic-Visite-SG-MAAF](#)

Compte-rendu du CTM du 2 juin 2016

En cliquant sur le lien ci-dessous, vous accéderez directement au compte-rendu du Comité technique ministériel qui s'est tenu le 2 juin 2016.

Les points suivants ont été abordés durant ce CTM :

- Services d'économie agricole des DDT
 - - Réforme territoriale
 - - Contractuels
 - - Poursuite du plan de déprécarisation
 - - Temps de travail en abattoir de volailles
 - - Commission parlementaire abattoirs
 - - IFCE

Télécharger le [compte-rendu](#)

[INFORMATION_CFDT_CTM_DU_02_06_2016_cle892e72](#)

N'hésitez pas à contacter les représentants CFDT.

CTM du 14 avril 2016

Services d'économie agricole

Le plan d'accompagnement des services d'économie agricole (SEA) des DDT, à défaut de résoudre toutes les difficultés, montre au moins que le ministère a enfin pris la mesure de l'ampleur des problèmes et du mal-être auxquels sont confrontés les agents en SEA.

En effet, le ministère a trop attendu pour réagir. Cette situation perdure depuis longtemps — trop longtemps : cela fait plusieurs mois que le signal d'alarme a été tiré... À ce stade, les agents sont déboussolés ! La CFDT regrette qu'il faille attendre ce niveau de dégradation des conditions de travail pour voir enfin des mesures émerger et la mise en place d'une inspection.

Qu'a-t-il donc bien pu se passer ? Les IGAPS n'ont-ils pas alerté assez tôt et assez fort, ou bien ne sont-ils pas suffisamment écoutés ?

À la lecture du plan d'accompagnement, il semble que les SEA sont des structures ex-nihilo ; leur rattachement fonctionnel aux DDT semble quasi inexistant. Le rôle des directions des DDT n'est pas ou peu pris en compte : celles-ci doivent être partie prenante dans la gestion des difficultés et doivent être régulièrement informées, autant que les chefs de SEA.

Concernant la proposition de déconcentration de certains actes de gestion des contractuels, dont les procédures de fin de contrats ne semblent pas réalistes compte tenu de la charge de travail actuelle dans les DDT, il serait préférable de mettre plus de moyens en administration centrale (qui gère déjà ces procédures) afin d'améliorer la réactivité.

Rappelons enfin que le taux de fonction support des DDT est passé de 7% à 5,6% lors du transfert des SIDSIC au BOP 333, bien que l'on continue à les gérer. Les recrutements de contractuels créent déjà une surcharge de travail importante et ce sont les fonctions supports des DDT qui vont « exploser » comme les SEA !

Enfin, l'assouplissement « ARE-durée de contrat » ne doit pas être limité à l'instruction PAC mais doit concerner l'ensemble des missions relevant des SEA.

L'assouplissement des recrutements est indispensable (les chefs de service ou d'unité actuels n'en peuvent plus, certains partiront dès la première opportunité). Il est impensable que ces services restent sans chef pendant plusieurs mois.

La proposition d'accompagnement des chefs de service pour leur prise de poste est effectivement indispensable... Cela existe au MEEM depuis longtemps et porte aussi bien sur le management que sur le fond des sujets traités.

L'administration est consciente des difficultés et propose un plan d'accompagnement des SEA. Ce plan, débattu en séance, et légèrement amendé, sera diffusé prochainement. Il comprend trois grands volets :

1. Volet métier :

- une écoute active et permanente par une bonne remontée d'information des SEA et sa prise en compte;
- un fonctionnement efficient des questions-réponses entre SEA, DGPE et ASP ;
- la diffusion à tous les SEA d'une information claire et actualisée ;
- la mise en place de calendriers, même approximatifs, permettant au service de s'organiser.

2. Volet ressources humaines :

Gestion des contractuels : le MAAF a obtenu mi-mars un complément de 700 ETPT pour 2016, s'ajoutant aux 350 ETPT déjà acquis. Il sera également procédé à des embauches sur des durées dépassant 2 mois adaptées pour l'accomplissement des différentes tâches.

Déconcentration de certains actes de gestion des contractuels : selon les départements, les avis sont partagés sur ce transfert. Il sera donc procédé à une expérimentation préalable dans quelques départements qui y sont favorables afin d'en vérifier la faisabilité.

Report de la date de l'examen professionnel des secrétaires administratifs (SA) : l'examen qui était programmé au 10 mai a été reporté au 24 mai afin qu'il soit situé à l'issue de la période de télédéclaration PAC (1^{er} avril-17 mai).

Affectations d'urgence en SEA à titre exceptionnel : pour remplacer les départs des encadrants en SEA, des affectations rapides, en dehors du calendrier habituel, pourront être autorisées à titre exceptionnel afin de ne pas laisser un poste vacant trop longtemps. Les CAP seront dans tous les cas informées de telles affectations.

3. Volet accompagnement des services :

Télédéclaration 2016 : suite à la parution du guide des bonnes pratiques diffusés en début d'année, un accompagnement spécifique sous forme de conférences téléphoniques pour les départements les plus concernés est en cours.

Échanges de pratiques : l'organisation d'échanges de pratiques professionnelles et managériales entre chefs de services et chefs d'unité des SEA, au niveau interrégional, avec les SREA est envisagée dès 2016.

Appui à la prise de poste, appui pour l'organisation d'un service : tout chef de SEA nommé pour la première fois à cette fonction pourra recevoir un appui (tutorat, appui par les formateurs internes en management...).

Formation au management pour les agents de catégorie C et B encadrant des contractuels : une attention particulière sera portée à ces besoins spécifiques de formation.

Réforme territoriale

Cette réforme, vide de sens, est maintenant en marche et ses effets négatifs prévisibles, maintes fois soulignés par les organisations syndicales commencent à se faire sentir :

- les temps de déplacement explosent avec l'allongement des journées et la fatigue inévitablement induite ;
- l'explosion des frais de déplacement qui va poser rapidement des difficultés insurmontables pour les DRAAF fusionnées ;
- le manque de moyens support pour absorber le surcroît de travail lié à la mise en place de la nouvelle organisation.

Dans ce contexte, il était indispensable de laisser de la souplesse pour l'ouverture des postes.

Vouloir impérativement tenir les dotations objectifs est suicidaire pour le bon fonctionnement des nouvelles organisations fusionnées.

Les moyens informatiques particulièrement stratégiques pour l'organisation en multi-sites ne sont pas à la hauteur des besoins!

Face à cette réforme, non seulement l'accomplissement des missions se complexifie, mais rien n'a été réellement anticipé pour la réussir. Même les demandes de révisions du classement des postes, finalement acceptées sur le principe semble poser problème... Tout se passe comme si le niveau central n'avait pas réellement pris la mesure des difficultés induites par cette réforme, notamment l'impact sur les conditions de travail !

L'administration a conscience des conséquences de la réforme sur les moyens de fonctionnement des DRAAF et elle s'engage à « *faire au mieux* ».

S'agissant du volet informatique, l'administration a mis sous surveillance les flux de données dans certaines DRAAF. Il apparaît que ces derniers présentent un taux moyen élevé avec des problèmes en pointe d'activité. La solution du problème serait d'augmenter la capacité de transfert de données, mais cela a un coût.

Concernant l'équipement en visioconférence, il est prévu d'équiper deux salles par site. Par ailleurs, une solution de visioconférence poste à poste (webcam sur ordinateur) utilisée par le MEEM a été expérimentée en région Bourgogne-Franche-Comté. Les résultats sont concluants : ils devraient permettre une diffusion rapide de ces outils dans l'ensemble des régions.

Conditions d'emploi des contractuels

La CFDT, par sa signature du protocole d'accord du 31 mars 2011, s'est engagée dans le suivi des dispositions de l'accord pour obtenir une amélioration des garanties collectives pour les personnels contractuels, à savoir :

- la titularisation des agents contractuels ;
- la transformation en CDI automatique pour les contractuels ayant l'ancienneté requise.

Mais la CFDT s'est aussi engagée, et continue de le faire, pour l'amélioration des conditions

d'emploi de l'ensemble des agents contractuels ([axe 3 du protocole d'accord du 31 mars 2011](#)).

En matière de rémunération, la CFDT a toujours porté comme revendication que le terme de « *réexamen* » soit remplacé par « *réévaluation* ». Depuis la parution du décret du 3 novembre 2014, la réévaluation remplace le réexamen pour tous les contractuels.

Pour les agents en CDD, la CFDT a obtenu que la réévaluation leur soit également appliquée à l'issue des trois ans.

Au cours de l'année 2015, la CFDT a proposé une actualisation de la note de service du 8 décembre 2010 qui fixe notamment les règles de rémunération et de revalorisation des contrats pour l'administration centrale. Cette proposition est assortie des 2 demandes suivantes :

- la note de service doit concerner l'administration centrale et les services déconcentrés ;
- l'amplitude d'évolution des rémunérations tous les 3 ans doit être maintenue, à savoir de 1 à 8% (avec une possibilité de dépasser 8% dans le cas de prise de fonctions élargie).

Les propositions de la CFDT relatives notamment aux évolutions de rémunération (+1 à +8%) ont été retenues dans le texte présenté en CTM. Quelques points restent à revoir, notamment le fait qu'aucune décision de refus d'augmentation de la rémunération ne peut être fondée sur une référence à un indice fictif.

Reste en suspens le cas des contractuels en CFA-CFPPA (ACB) qui fera l'objet d'un groupe de travail programmé en mai 2016.

Une version définitive de la note de service sera présentée au CTM du 2 juin.

Politique forestière

Un point sur la politique forestière a été présenté au cours de ce CTM.