

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 coté 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 défaillante 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-transports entre les différents sites (souvent au-delà du temps

forfaitaire journalier) pour déterminer une D0 au bon niveau ?

L'administration rappelle que les données SALSA ne sont pas directement utilisées pour calculer la D0 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](#)